

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Trh práce a politika zaměstnanosti v okrese Nový Jičín
Labour Market and Employment Policy in the District of Nový Jičín

Student: Petra Semerádová

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2011

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student: **Petra Semerádová**
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství
Téma: Trh práce a politika zaměstnanosti v okrese Nový Jičín
Labour Market and Employment Policy in the District of Novy Jicin

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretické souvislosti analýzy trhu práce a politiky zaměstnanosti v regionu
3. Analýza trhu práce v okrese Nový Jičín
4. Politika zaměstnanosti v okrese Nový Jičín
5. Návrhy a doporučení
6. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Přílohy

Návrhy a doporučení

Seznam doporučené odborné literatury:

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

HANČLOVÁ, J. a kol. *Modelování a klasifikace regionálních trhů práce*. 1. vyd. Ostrava : VŠB – TUO, 2002. 147 s. ISBN 80-248-0220-1.

TVRDÝ, L. a kol. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava : VŠB – TUO, 2007. 222 s. ISBN 978-80-248-1665-4.

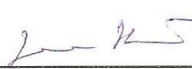
Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 26.11.2010

Datum odevzdání: 11.05.2011




Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.“

V Ostravě dne

Podpis

Poděkování:

Zde bych chtěla uvést poděkování vedoucímu mé Bakalářské práce doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za poskytnutí hodnotných odborných připomínek při zpracování této práce.

Obsah:

1	Úvod	7
2	Teoretické souvislosti analýzy trhu práce a politiky zaměstnanosti v regionu	8
2.1	Vymezení trhu práce	8
2.1.1	Nabídka na trhu práce.....	8
2.1.2	Poptávka na trhu práce	10
2.1.3	Rovnováha na trhu práce	11
2.1.4	Segmentace trhu práce.....	12
2.2	Nezaměstnanost.....	14
2.2.1	Definice a měření nezaměstnanosti	15
2.2.2	Struktura a typy nezaměstnanosti	16
2.2.3	Důsledky nezaměstnanosti	19
2.3	Politika zaměstnanosti	20
2.3.1	Definice, charakteristika politiky zaměstnanosti	21
2.3.2	Nástroje a cíle politiky zaměstnanosti	21
2.3.3	Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti	22
3	Analýza trhu práce v okrese Nový Jičín	23
3.1	Charakteristika okresu Nový Jičín.....	23
3.2	Analýza zaměstnanosti	24
3.2.1	Cizinci na trhu práce.....	26
3.3	Analýza nezaměstnanosti	26
3.3.1	Problémové skupiny a oblasti.....	30
3.3.2	Situace v jednotlivých lokalitách.....	34
4	Politika zaměstnanosti v okrese Nový Jičín.....	38
4.1	Financování aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti	38
4.2	Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Nový Jičín	38
4.2.1	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	39
4.2.2	Hodnocení aktivní politiky zaměstnanosti	40
4.2.3	Projekt „Vzdělávejte se!“	46
4.3	Pasivní politika zaměstnanosti	47
5	Návrhy a doporučení	49
6	Závěr	52
	Seznam použité literatury	
	Seznam obrázků a tabulek	
	Seznam zkratk	

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

přílohy

1 Úvod

Problematika trhu práce je součástí každé hospodářské politiky státu a nezaměstnanost je jedním z velmi závažných problémů, který je často diskutován a velice blízce se týká široké veřejnosti a každého z nás, proto je zapotřebí proti němu bojovat.

Jedním z hlavních důvodů výběru tématu „Trh práce a politika zaměstnanosti v okrese Nový Jičín“ bylo trvalé bydliště v tomto okrese od narození a v zájmu budoucího zaměstnání seznámení se s podrobnostmi tohoto trhu práce, zjištění co člověka čeká po vystudování a jaké nástrahy bude muset překonat při vstupu na trh práce.

Na zaměstnání by nemělo být pohlíženo jako na povinnost, abychom vydělali peníze na potřebné statky a služby, člověk by ji měl brát jako pokladnici sociálních vztahů a zkušeností v životě, které jsou důležité pro člověka jako osobnost. Člověk, který je součástí sociálních vztahů, může být v duševní pohodě a být prospěšný širší společnosti.

Cílem bakalářské práce bude analyzovat stav a vývoj trhu práce a to z pohledu zaměstnanosti a nezaměstnanosti a také seznámit se s fungováním problematiky politiky zaměstnanosti v okrese Nový Jičín ve sledovaném období 2009 – 2010. Poté meziročně porovnat údaje a nabídnout určité návrhy a doporučení.

Bakalářská práce obsahuje šest kapitol včetně úvodu a závěru a návrhů a doporučení. Teoretická část je vymezena ve druhé kapitole, která se věnuje obecnému definování trhu práce, popisuje nabídku, poptávku a jejich vzájemnou rovnováhu a segmentaci trhu práce. Dále se zabývá nezaměstnaností, její definicí a způsoby měření, popisuje typy nezaměstnanosti a její důsledky. V neposlední řadě se věnuje politice zaměstnanosti, která se dělí na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a disponuje nástroji, kterými ovlivňuje stanovené cíle. Třetí kapitola zahrnuje analýzu stavu a vývoje trhu práce v okrese Nový Jičín v letech 2009 a 2010. V první řadě se zabývá charakteristikou výše zmíněného okresu. Analyzuje zaměstnanost, kde je zmíněno o zaměstnavatelích v tomto okrese, o situaci cizinců na trhu práce a o volných pracovních místech. Analyzuje také nezaměstnanost, popisuje její vývoj, míru nezaměstnanosti, strukturu a zabývá se situací v jednotlivých lokalitách okresu. V této kapitole jsou také definovány problémové oblasti na trhu práce. Ve čtvrté kapitole je popsána politika zaměstnanosti v okrese Nový Jičín, její poslání, nástroje, včetně financování aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, hodnocení účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a realizace projektu Vzdělávejte se. Pátá kapitola je určena návrhům a doporučením. V závěru je uvedeno celkové shrnutí.

2 Teoretické souvislosti analýzy trhu práce a politiky zaměstnanosti v regionu

Trh práce má určité znaky podobné trhu statků a služeb, avšak v určitém ohledu se od něho významně liší a má řadu specifických rysů. Práce má jinou povahu než ostatní zboží. Je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé, kteří jsou nositeli schopnosti pracovat=pracovní síly (Buchtová, 2002). Lidé jsou nadáni vůlí, myšlením a mají svá práva, což ostatní výrobní faktory nemají. Proto je tento trh často předmětem státních zásahů nebo východiskem pro politické střety (Jírová, 1999).

2.1 Vymezení trhu práce

Trh práce je možné definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce (lidé nabízející svou práci a ucházející se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání). Je to také místo, kde se zaměstnavatel a potenciální zaměstnanec vzájemně nacházejí a dohadují o ceně práce (mzdě), pracovní době a dalších pracovních podmínkách. Hlavním úkolem trhu práce je na základě transakcí mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na pracovním trhu rozmístění lidí do různých zaměstnání, firem, odvětví a regionů za různé mzdy. Účelem rozmístění je uspokojení potřeb jednotlivců, ale i potřeb společnosti, neboť je na trhu práce rozmístován nejvýznamnější z národních zdrojů – práce (Jírová, 1999).

2.1.1 Nabídka na trhu práce

Nabídkou práce se rozumí počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách, na farmách, ve vládě, v neziskových institucích nebo jiných podnicích. Nabídka práce podmiňuje jak bohatství společnosti, tak životní úroveň jednotlivců (Jírová, 1999).

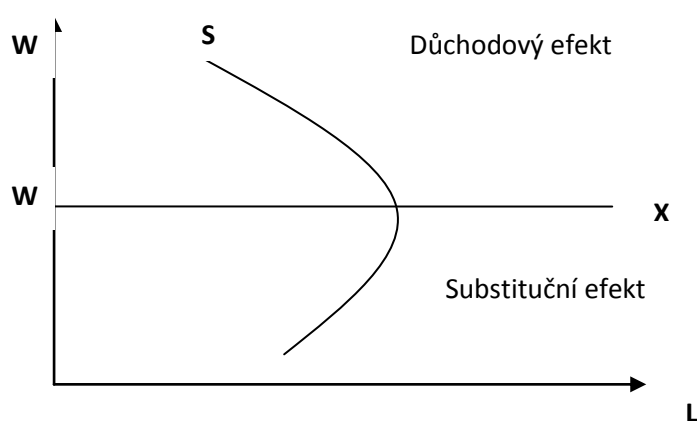
Nabídkou práce vyjadřuje množství pracovní síly nabízené za určitou mzdu, proto je nabídka pracovních sil závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s náklady obětované příležitosti volného času. Reálná mzda vyjadřuje koupěschopnost mzdy nominální, kolik zboží a služeb si může její příjemce nakoupit. Zda bude práce nabídnuta, je

volba spotřebitele. Ten porovnává užitek z volného času s užitek, který obdrží, když obětuje volný čas k tomu, aby nabídl více práce a za získanou mzdu, nakoupil výrobky a služby.

Volba mezi volným časem a prací představuje základní rámec analýzy nabídky v neoklasické ekonomii a moderní ekonomii obecně. Je zde rozvinut hedonistický (požitkářský) motiv chování. Každá další jednotka vynakládané práce přináší člověku menší uspokojení. Je objetí, která s každou další jednotou práce roste a současně každá další jednotka spotřeby přináší menší užitek (Buchtová, 2002).

Pokud se mzdová sazba zvýší či sníží, mění se i volba spotřebitele mezi užitek, který mu plyne z volného času a s užitek, který má z nakoupených výrobků a služeb. S růstem mzdové sazby W (do bodu X v obrázku 2.1) nabízí spotřebitel více práce L , protože každá další hodina práce přináší více důchodů a tím i větší užitek z výrobků a služeb. Spotřebovávané statky jsou substitutem odpočinku. Při této nižší mzdové sazbě je křivka individuální nabídky práce pozitivně skloněná a působí zde substituční efekt tzn. při zvýšení mzdové úrovně nabídka práce roste. Avšak vyšší mzdová sazba (nad bodem X v obrázku 2.1) zvyšuje reálné důchody a spotřebitel mění svou volbu na užitek z volného času. Dochází k omezení počtu odpracovaných hodin a k omezení nabídky práce. Při vyšší mzdové sazbě je křivka individuální nabídky práce negativně skloněná a působí zde důchodový efekt tzn. při vyšších mzdách preferujeme volný čas a nabídka práce klesá (Jírová, 1999).

Obr. 2.1 Křivka nabídky práce



Zdroj: Jírová (1999)

Nabídku na regionálním trhu práce můžeme rozlišit na uspokojenou a neuspokojenou.

Uspokojenou nabídku práce můžeme definovat jako „počet osob ekonomicky aktivních na pracovních místech. Je tvořena osobami zaměstnanými v pracovním poměru, osobami samostatně výdělečně činnými a osobami spolupracujícími (rodinní příslušníci osob samostatně výdělečně činných)“.

Neuspokojenou nabídku práce tvoří osoby, které by chtěly pracovat, pracovat mohou a práci hledají, ale kvůli nedostatku pracovních míst nemohou práci získat. Neuspokojená nabídka se dělí na:

- evidovanou neuspokojenou nabídku práce (lidé ucházející se o práci evidovaní příslušným úřadem práce)
- neevidovanou neuspokojenou nabídku práce (lidé, kteří hledají práci bez pomoci státních nebo soukromých zprostředkovatelů práce)

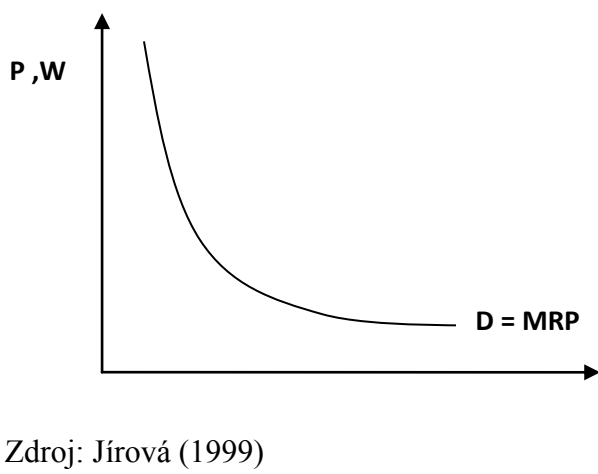
Můžeme tedy říct, že neuspokojená nabídka práce je nezaměstnanost, což je problém ke kterému dochází na trhu práce v regionu (Hančlová a kol., 2002).

2.1.2 Poptávka na trhu práce

Poptávku po práci můžeme definovat jako „odvozenou poptávku, která je závislá na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí, a která závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje. Jde o to, jaké postavení firmy na trhu, jakých technologických postupů využívá při výrobě a také o cíle firmy“ (Jírová, 1999). Poptávka vyjadřuje množství poptávané práce zaměstnavateli, kteří jsou ochotni zaplatit určitou mzdu. (Hančlová a kol, 2002).

Zaměstnavatelé se řídí podle nákladů, které musí na poptávku vynaložit a výnosů, které získají. Firma, která je v rovnováze a maximalizuje zisk, zaměstnává pracovníky do doby, kdy příjem z mezního produktu práce je roven mezním nákladům na práci (mzdové sazbě). Příjem z mezního produktu práce je dodatečný příjem, který firma získá zaměstnáním dodatečné jednotky práce, kdy ostatní vstupy jsou konstantní. Mezní náklady na práce představují částku, o kterou vzrostou celkové náklady firmy, aby získala dodatečnou jednotku práce. Tato částka představuje cenu práce = mzdovou sazbu. Poptávka po práci je závislá na výši mzdy a je stanovena příjmem z mezního produktu práce.

Obr. 2.2 Křivka poptávky po práci



Zdroj: Jírová (1999)

Uspokojená poptávka po práci je představována „obsazenými pracovními místy, tj. osobami zaměstnanými v pracovním poměru, osobami samostatně výdělečně činnými a osobami spolupracujícími (rodinní příslušníci osob samostatně výdělečně činných)“ (Hančlová a kol., 2002).

Neuspokojenou poptávku tvoří volná pracovní místa, která zaměstnavatelé chtějí obsadit. Neuspokojenou poptávku dělíme na:

- evidovanou neuspokojenou poptávku po práci (volná pracovní místa, evidovaná úřadem práce, které chtějí zaměstnavatelé obsadit)
- neevidovanou neuspokojenou poptávku po práci (volná pracovní místa, které se zaměstnavatelé snaží obsadit bez pomoci státních nebo soukromých zprostředkovatelských agentur)

Problém, ke kterému dochází na trhu práce v regionu je neuspokojená poptávka, která představuje neobsazené pracovní místa.

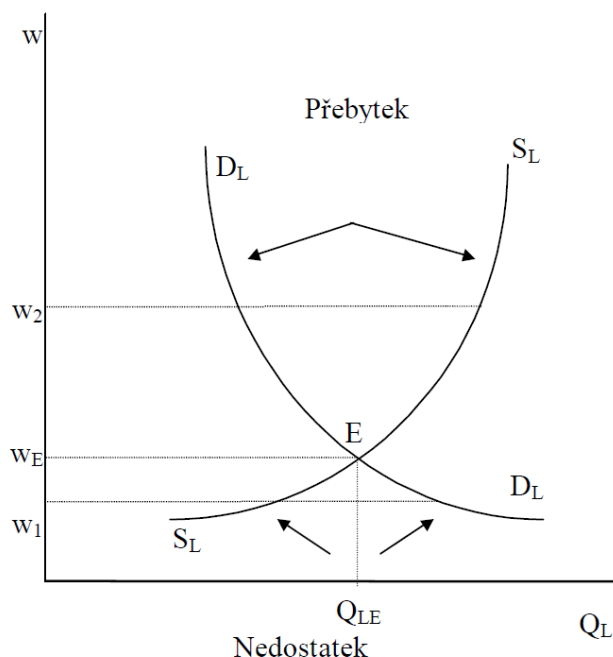
2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce je dána bodem E, ve kterém se protíná křivka nabídky (pracovníci ucházející se o místo) a poptávky (zaměstnavatelé). Podmínkou dosažení rovnovážného stavu je určitá výše mzdové sazby W_E (rovnovážná mzda) a určité množství práce Q_{LE} .

Pokud bude mzdová sazba vyšší W_2 než rovnovážná, dojde k přebytku pracovních sil a zaměstnavatelé budou zaměstnávat méně pracovníků. To způsobí, že někteří uchazeči

nenajdou místo v daném oboru. Jestliže bude mzdová sazba nižší W_1 než rovnovážná, dojde k nedostatku pracovních sil a bude trvat tak dlouho, dokud se mzdová sazba opět nevrátí na rovnovážnou úroveň (Šimek, 2005).

Obr. 2.3 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Šimek (2005)

2.1.4 Segmentace trhu práce

Segmentace trhu znamená rozčlenění určitého trhu. Neexistuje jeden trh práce, ale tolik trhů kolik existuje geografických oblastí, odvětví a profesí (Halásková). „Segmentací trhu práce se rozumí procesy, jejichž prostřednictvím dochází k oddělení určitých skupin profesí nebo povolání a vytvoření segmentů trhu práce, tj. rozdělení trhu na menší vnitřně stejnorodé části. Bariéry mohou mít geografický nebo profesní charakter, mohou záviset na vztahu pracovníka k zaměstnavateli a v některých případech bariérou můžou být i sociodemografické charakteristiky pracovníka, např. rasa, pohlaví nebo i věk.“ (Tvrdý, 2008).

Geografická segmentace trhu práce je zapříčiněna omezenou prostorovou mobilitou pracovní síly, která je způsobena u dojíždění (náklady na dopravu, ztráta času při dopravě)

a migrace (neznalost prostředí, sociální vazby na původní oblast, náklady migrace – dopravní, hledání bytu). Důsledkem této segmentace je omezení trhu práce na určitou oblast – region.

Region je územně-prostorový útvar, který lze vymezit na základě určitých znaků, které jej odlišují od okolí a lze definovat základní společenský a hospodářský systém.

Přirozený region má kulturně sociální prvky, což je historický vývoj lokálních společenství, i prvky geografické jako například úrodnost země, nadmořská výška a klimatické podmínky. Pro přirozený region jsou typické silné vnitřní, sociální a kulturní vazby. *Přirozený regionální trh práce* je vymezen mírou dojížděky do zaměstnání, mírou dojížděky za službami, nebo za rekreací.

Administrativní region je územní celek vytvořený uměle za nějakým účelem, pro systém řízení veřejné správy. Liší se od přirozeného regionu (Hančlová a kol., 2002).

V rámci segmentace trhu práce rozlišujeme:

- primární a sekundární trh práce
- formální a neformální trh práce
- externí a interní trh práce

Primární trh můžeme charakterizovat, jako trh kde se soustřeďují lepší pracovní příležitosti s vyšší prestiží, je zde možnost profesionálního růstu a lepší pracovní podmínky. Pracovní místa umístěna na primárním trhu poskytují větší bezpečí před ztrátou zaměstnání nebo propuštěním. Pracovníci mohou snáze zvyšovat svou kvalifikaci a tím tak posilovat stabilitu svého zaměstnání. Práce je na tomto trhu dobře placená a dochází k růstu mezd.

Sekundární trh práce lze charakterizovat jako trh s méně atraktivními pracovními místy s nižší mzdovou úrovní a prestiží, kde většinou nedochází ke kariérnímu růstu. Objevuje se zde méně stabilních pracovních příležitostí. Na sekundárním trhu je malá možnost zvýšení kvalifikace, a tak je vstup osobám ze sekundárního trhu na primární prakticky znemožněn.

Mezi dvěma výše zmíněnými trhy existují bariéry, které jsou pro většinu osob, nacházející se na sekundárním trhu, nemožné zdolat. Patří sem především ženy, mladí a staří lidé, tělesně handicapovaní, nekvalifikovaní nebo málo vzdělaní osoby. Bariéry tvoří rozdíly v kvalifikaci, které jsou požadovány pro výkon určitého povolání na primárním a sekundárním trhu práce. Osoby na sekundárním trhu nemají dostatek kvalifikace, znalostí a dovedností k tomu aby mohly na primární trh přejít.

Oficiálním trhem pracovních příležitostí je *formální trh práce*, který je kontrolován a regulován společenskými institucemi. Mimo kontrolu společenských institucí je *trh*

neformální. Patří sem aktivity řazené do šedé nebo černé ekonomiky (práce na černo, nelegální podnikání, které obchází daňové zákony a kriminální činnost).

Na *externím trhu práce* (vnější trh) pracovníci nabízejí svou pracovní sílu a kvalifikaci a firmy nabízejí volná pracovní místa. *Interní trh práce* není trh v pravém slova smyslu, protože na interním trhu práce dochází k přemísťování pracovníků uvnitř určité společnosti, bez propouštění na základě pravidel a mechanismů, které směřují k vytyčeným cílům.

Obr. 2.4 Čtyři segmenty trhu práce

	INTERNÍ	EXTERNÍ
PRIMÁRNÍ	Pracovní pozice jsou dány specifickými znalostmi, mají dobré šance pro povýšení a je zde podstatné zvyšování kvalifikace a jistota práce. Jsou relativně vysoké odměny, vyšší autonomie a odpovědnost	Práce zahrnuje pracovní místa s horší kvalifikací, malou šanci na postup s nižším zvyšováním kvalifikace, ale s dobrými pracovními podmínkami, jakož i s relativně vysokými odměnami a autonomií v práci.
SEKUNDÁRNÍ	Práce vyžadují specifické dovednosti, jenž jsou získány během této pracovní činnosti, je pro ně charakteristická rutinní práce bez autonomie a odpovědnosti, horší pracovní podmínky, malá stabilita, relativně malá odměna. Mnoho těchto pracovních míst je pro ženy a mladé lidi ve specifickém výrobním sektoru.	Pracovní místa s požadavkem nízké kvalifikace, primitivní pracovní podmínky, žádné pracovní zabezpečení, nízké mzdy, rigidní pracovní pravidla a minimální odpovědnost. Tento segment je typický pro imigranty a zahraniční pracovníky.

Zdroj: Tvrdý (2008)

2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství (Buchtová, 2002). Nezaměstnanost je složitý společenský problém s multidimenzionálními (mnohorozměrnými) důsledky. Ztráta zaměstnání pro většinu lidí znamená pokles životní úrovně, ekonomickou nejistotu, ztrátu vztahů a kontaktu. Pro jiné je práce jen zdroj důchodu a činnost naplňující část životního času (Brožová, 2006). Je to situace, kdy část pracujících je nezaměstnaná a tím dochází k narušení rovnováhy v ekonomice. Nezaměstnanost je makroekonomický problém, na který se soustředí tvůrci hospodářské politiky i široká veřejnost. Nikdo jiný než vláda nemá možnost nezaměstnanost globálně ovlivňovat. Údaje o nezaměstnanosti mají velký společenský a politický význam (Jírová, 1999).

2.2.1 Definice a měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme definovat jako stav ekonomiky, kdy osoby, které chtějí pracovat a jsou schopny pracovat, nemohou práci najít. Definice nezaměstnanosti se může v každé zemi lišit. Členění do tří skupin je však společné: (Jírová, 1999).

Zaměstnaní – lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci nebo jsou sebezaměstnaní. Zaměstnaní jsou také ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, stávek nebo dovolených.

Nezaměstnaní – osoby, které nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně si práci hledají. Jsou ochotny do určité doby do práce nastoupit. Zahrnují se zde také ti, kteří byli z práce vysazeni a čekají na výzvu k návratu do práce nebo čekají, až se budou příští měsíc hlásit do práce a jsou registrováni ve zprostředkovatelích práce.

Zaměstnaní + Nezaměstnaní tvoří *ekonomicky aktivní obyvatelstvo*.

Lidé, kteří nepatří ani do jedné z těchto skupin například lidé v důchodu, ženy na mateřské dovolené, ženy pečující o děti v domácnosti, studenti, osoby dlouhodobě nebo trvale práceneschopné a lidé, kteří práci nehledají, se nazývají *ekonomicky neaktivní obyvatelstvo*.

Nezaměstnanost měříme pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, kterou vypočítáme jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil (Brožová, 2006).

$$u = \frac{U}{L} \times 100$$

u – míra nezaměstnanosti

U – počet nezaměstnaných

L – celkový počet pracovních sil (zaměstnaní + nezaměstnaní)

Protože měření nezaměstnanosti pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti má nedostatky např. nezahrnuje osoby, které nedobrovolně pracují na nižší týdenní či měsíční pracovní dobu, nezachycuje sezónní nezaměstnanost apod. je možné nezaměstnanost zjišťovat i pomocí jiných ukazatelů. Sledujeme tak specifické míry nezaměstnanosti.

- *Míra dlouhodobé nezaměstnanosti* – zahrnuje osoby, které jsou nezaměstnané déle než 13 týdnů, to znamená, že vylučuje osoby, které pouze mění zaměstnání nebo jsou krátce nezaměstnané. Klade důraz na dlouhodobou nezaměstnanost, která je velkým problémem celé společnosti.

- *Míra propuštěných z práce* – vyjadřuje podíl lidí, kteří právě ztratili zaměstnání, k celkové pracovní síle.
- *Míra nezaměstnaných hledajících úplné zaměstnání* – vypočítá se jako podíl lidí pracujících na celý úvazek k celkové pracovní síle.
- *Běžná míra nezaměstnanosti* – označována jako oficiální, je to podíl všech nezaměstnaných, kteří během posledních čtyř týdnů hledali práci k celkové pracovní síle
- *Míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu* – vypočítáme jako podíl těch, kteří hledají úplné zaměstnání + polovina těch, kteří hledají práci na poloviční úvazek a polovina těch, kdo již takto pracuje k celkové pracovní síle snížené o polovinu pracujících na částečnou pracovní dobu
- *Míra zohledňující rezignované pracovníky* – základ této míry je stejný jako u předchozí ale přičítáme do čitatele i jmenovatele ty, kteří chtějí pracovat, ale nevěří, že práci najdou (Jírová, 1999).

2.2.2 Struktura a typy nezaměstnanosti

Při hodnocení údajů o nezaměstnanosti v dané ekonomice není důležitá její samotná míra, ale i její struktura, zejména z hlediska délky trvání nezaměstnanosti, regionálního rozložení a dopadu na jednotlivé skupiny obyvatelstva.

Méně závažným problémem je krátkodobá nezaměstnanost, jejíž trvání se pohybuje v rozmezí několika týdnů. Je to nepříznivý a nevyhnutelný jev doprovázející vývoj každé dynamické strukturálně proměnlivé ekonomiky.

Velmi závažným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost. Je to nezaměstnanost trvající déle než jeden rok. V tomto případě začínají působit faktory, které nepříznivě ovlivňují kvalifikaci nezaměstnaných osob, jejich sociální pozici a psychiku, nepříznivě jsou ovlivněny i rodiny dlouhodobě nezaměstnaných.

Nezaměstnanost také postihuje různé věkové a etnické skupiny, především mládež, která postrádá praktické zkušenosti a osoby v předdůchodovém věku (Jurečka, Jánošíková, 2008).

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je způsobena neustálým pohybem lidí mezi oblastmi a pracovními příležitostmi v průběhu života.(Jírová) Do frikční nezaměstnanosti, řadíme osoby, které jsou dočasně nezaměstnané, protože opustili své pracovní místo za účelem najít si nové pracovní místo z důvodů například vyšší mzdy, kariérního postupu nebo pracovní místo blíž svého bydliště. Velký podíl na této nezaměstnanosti mají i lidé, kteří poprvé vstupují na trh práce a hledají pracovní místo. Obvyklá délka této nezaměstnanosti se odhaduje okolo tří měsíců. Délka závisí na dobré informovanosti účastníků trhu práce a na úsilí jednotlivých pracovníků a výši a době vyplácení podpor v nezaměstnanosti (Brožová, 2006).

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je zapříčiněna strukturálními změnami v ekonomice, které neustále probíhají. Poptávka po práci v jednom odvětví stoupá, zatímco v jiném odvětví klesá a nabídka se nedokáže dostatečně přizpůsobit. V této nezaměstnanosti hraje důležitou roli rovina kvalifikační a rovina regionální. S novými odvětvími přicházejí nová pracovní místa, která však vyžadují vyšší kvalifikaci. Získání vyšší kvalifikace je problémem zejména u starších pracovníků a stává se překážkou k získání nového pracovního místa a dochází k prohloubení strukturální nezaměstnanosti. Nové provozy jsou soustřeďovány do oblastí, kde jiná odvětví jsou v útlumu, a proto jsou kladeny vysoké nároky na mobilitu práce. Délka trvání tohoto typu nezaměstnanosti je větší než jeden rok a řeší se rekvalifikací (Brožová, 2006).

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost závisí na hospodářském cyklu v ekonomice. Pokud se ekonomika dostane do fáze recese, agregátní poptávka klesne a produkt se dostává pod úroveň potenciálního produktu. Dochází k propouštění a nezaměstnanost postihuje všechny odvětví. Proto pracovníci nemohou najít pracovní místo jinde a musí počkat, až se ekonomika dostane do fáze konjunktury a expanzivní politika přinese nová pracovní místa. Délka trvání cyklické nezaměstnanosti závisí na délce trvání hospodářského cyklu, což může být 1 -2 roky.

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je taková, které se prakticky nelze vyhnout, neboť produkce je závislá na střídání ročních období a na počasí. Tato nezaměstnanost postihuje především odvětví, kde je produkce závislá na počasí (např. stavebnictví, zemědělství, lesnictví, rybolov, cestovní ruch) a odvětví, které je závislé na sezónní poptávce po určitém zboží a službách (např. sortiment s vánoční a velikonoční tematikou, letní a zimní zboží). Sezonní zaměstnanci čelí pravidelné nezaměstnanosti, během které přichází na úřady práce a žádají o finanční podporu. Proto v mnoha zemích přijímají opatření na podporu celoročních prací, které eliminuje vysokou sezonní nezaměstnanost. Nezaměstnaným osobám příslušný ÚP za určitých předpokladů kompenzuje mzdu vy výši 60-80 % čisté mzdy a zaměstnavatel je schopen si udržet pracovní tým, aniž by musel vyplácet mzdu za období, ve kterém se nepracuje (Václavíková, 2009).

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Frikční a krátkodobou strukturální nezaměstnanost představují *nezaměstnanosti dobrovolnou*. Za *dobrovolně nezaměstnané* považujeme osoby, které jsou ochotny přijmout práci pouze za vyšší mzdu, než za tu která na trhu převládá. Tito nezaměstnaní více preferují volný čas před prací a čekají, až jim úřad práce najde lépe placenou práci nebo odpovídající lepším pracovním podmínkám a prozatím pobírají sociální dávky. Cyklická nezaměstnanost je *nezaměstnanost nedobrovolná*. *Nedobrovolně nezaměstnaní* jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá a dokonce i za mzdu nižší, avšak nemohou pracovní místo najít, protože je nedostatek pracovních míst (nabídka práce je vyšší než poptávka). Postihuje především pracovníky, pro které je změna kvalifikace a profese obtížná.

Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti v dnešních ekonomikách představuje nejnižší míru nezaměstnanosti, která je dlouhodobě udržitelná a souvisí s nejvyšší úrovní zaměstnanosti a je na úrovni potenciálního produktu ekonomiky. Je to taková míra nezaměstnanosti, která vzniká působením tržních sil a kterou není možné trvale ovlivňovat nástroji monetární a fiskální politiky. Přirozená míra nezaměstnanosti v pojetí NAIRU je míra, při které síly

působící na snižování nebo zvyšování cenové a mzdové inflace jsou vyrovnané. Inflace je stálá a nesměruje ke zvyšování či snižování.

Faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti:

- efektivita fungování zprostředkovatelských agentur,
- snaha a motivace lidí hledat si zaměstnání,
- dostupnost pracovních míst,
- výška a délka podpor v nezaměstnanosti,
- demografická skladba pracovní síly a intenzita vstupu do pracovní síly,
- proměnlivost poptávky po práci mezi jednotlivými firmami (Šimek, 2005).

2.2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost spolu s inflací, je považována za makroekonomické zlo, které přináší mnoho ekonomických a sociálních dopadů. Nezaměstnanost však svými negativními důsledky dopadá pouze na některé rodiny, kdežto náklady inflace se dotýkají celé populace.

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Dochází ke ztrátě hrubého produktu ekonomiky. Pokud existuje vysoká nezaměstnanost, země nevyrabí na hranici svých produkčních možností, protože nevyužívá všechny zdroje.

Narůstá schodek státního rozpočtu, protože stát musí vyplácet podpory v nezaměstnanosti a poskytovat výdaje na politiku zaměstnanosti. Daňové příjmy do státního rozpočtu se snižují, protože společnost ztrácí daně z příjmu za nezaměstnané, kteří by je odváděli, kdyby pracovali.

Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje *úpadek lidského kapitálu*. Lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí zkušenosti, schopnosti, praktické i teoretické znalosti a většinou nejsou schopni se ihned přizpůsobit novému pracovnímu místu (Jurečka, Jánošíková, 2008).

Sociální důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má *vliv na životní úroveň*. Vždy znamená pokles životní úrovně a finanční potíže pro nezaměstnaného a celou jeho rodinu. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést až k chudobě, k sociální izolaci nebo redukci sociálních kontaktů.

Dále má *vliv na strukturaci a vnímání času*. Nezaměstnanost narušuje časovou strukturu dne a mění vnímání času. Čas přestává být důležitý a je naplňován pasivními nebo společensky nežádoucími aktivitami (spánek, neúčelné sledování televize, kriminalita, alkoholismu).

Trvání nezaměstnanosti může mít *vliv na fyzické a psychické zdraví*. Nezaměstnanost znamená ztrátu sociálního statutu, prestiže, apod., a proto je u mnoho lidí traumatizující. Vyvolává v člověku, pocit nepotřebnosti, neúčelnosti, deprese a vede ke ztrátě sebeúcty a ke stresovým situacím. Toto signalizuje psychické potíže nezaměstnaného.

Nezaměstnanost závisí na individuálních postojích, mravní síle a strategiích nezaměstnaných. Někteří se s nezaměstnaností vyrovnávají lépe, jiní hůře. Všeobecně platí, že s nezaměstnaností se vyrovnávají lépe ti, kteří jsou krátkodobě nezaměstnaní, s předchozí prací nebyli spokojeni, mají zázemí i úspory a jsou adaptabilnější. U dlouhodobě nezaměstnaných osob se najde jen malá část, která by se dokázala negativním sociálním důsledkům vyhýbat (Halásková,2001).

2.3 Politika zaměstnanosti

Ekonomický růst je základní předpoklad zvýšení zaměstnanosti a sociální zabezpečení společnosti. Aby mohla pracovní síla přispět k ekonomickému růstu, musí být kvalifikovaná, výkonná, motivovaná, a k tomu je zapotřebí správně zacílené politiky zaměstnanosti a sociální politiky, která zaručí úroveň sociálních standardů. Stále se rozvíjející technologie kladou požadavky na specializovanost pracovníků. Lidský kapitál je tlačěn k investování do vzdělávání a ke zvyšování svých individuálních vědomostí, schopností, zručností a zkušeností. Tyto vklady se pak stávají výhodou pro jednotlivce ale i pro společnost (Václavíková, 2009).

2.3.1 Definice, charakteristika politiky zaměstnanosti

„Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky. Prostřednictvím makroekonomických regulátorů se snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci. Představuje soubor nástrojů, jejichž realizace motivuje zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele k jistému chování na trhu práce.“ (Šimek, 2005, s 60).

Politiku zaměstnanosti můžeme vymezit jako soubor opatření, které se snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, efektivní využití pracovních sil a ochrana práva občanů na zaměstnání. Vláda usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce a snaží se vytvářet podmínky pro lepší fungování trhu práce, neovlivňuje ho však přímo (Jírová, 1999). Rozhodující vliv na rovnováhu trhu práce má hospodářská politika (Halásková, 2001).

Politika zaměstnanosti se zaměřuje na rozvoj infrastruktury na trhu práce, prostřednictvím institucí (úřady a zprostředkovatelny práce), které poskytují informační a poradenské služby. Poskytuje informace o volných pracovních místech (struktura, náročnost) a o uchazečích zaměstnání (kvalifikace). Podporuje vytváření nových pracovních míst a činností. Dále se orientuje na poskytnutí finanční pomoci na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a pomáhá zaměstnávání mladistvých, starších osob a handicapovaných občanů. Poskytuje podpory a dávky v nezaměstnanosti občanům, kteří dočasně ztratili práci. Pro nezaměstnané osoby organizuje a realizuje rekvalifikační programy (Halásková, 2008).

2.3.2 Nástroje a cíle politiky zaměstnanosti

Mezi hlavní cíle politiky zaměstnanosti, kterých by mělo být po použití nástrojů dosaženo, patří:

- snaha o zabránění přebytku nebo nedostatku pracovních sil
- zvyšování profesní přizpůsobivosti pracovních sil
- zmírnění negativního dopadu technického rozvoje a strukturálních změn na trh práce
- pomoc při hledání práce osobám se zdravotním postižením, ženám, mládeži a staším osobám.
- zlepšení struktury zaměstnanosti v odvětvích a regionech

K naplňování výše zmíněných cílů dochází skrz činnosti, kde k nejdůležitějším patří:

- poradenství při volbě povolání
- zprostředkování práce
- podpora vytváření nových pracovních míst
- poskytování podpor a dávek v nezaměstnanosti
- výzkum a statistika trhu práce

2.3.3 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je považována za efektivnější způsob boje s nezaměstnaností než pasivní. Stát realizuje mnoho aktivních programů, aby zabránil nezaměstnanosti. Aktivní programy zahrnují služby zaměstnanosti, školení a zvyšování kvalifikace pro zaměstnance ale i pro nezaměstnané a rizikové skupiny. Mnoho programů je zaměřeno na podporu a vzdělávání mladistvých nezaměstnaných. Dále také poskytují finanční podporu nezaměstnaným, kteří chtějí samostatně podnikat a na vytváření nových pracovních míst. Prostřednictvím programů se snaží pomoci i rizikovým skupinám jako jsou například handicapované osoby. Podporují vytváření práce pro handicapované osoby a zajišťují odbornou rehabilitaci (Šimek, 2005).

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje různé formy náhrady za ztrátu výdělku v nezaměstnanosti (Halásková, 2008). Tato politika zahrnuje vyplácení podpor v nezaměstnanosti jako pomoc nezaměstnaným s cílem udržet si životní úroveň, případně využití předčasného odchodu do důchodu, pokud je špatná situace na trhu práce (Šimek, 2005).

3 Analýza trhu práce v okrese Nový Jičín

3.1 Charakteristika okresu Nový Jičín

Okres Nový Jičín (viz příloha 1) má 53 obcí a se svou rozlohou 882 km² řadí mezi menší okresy České republiky. S počtem obyvatel přes 150 tisíc je druhým nejmenším okresem v rámci Moravskoslezského kraje a v rámci celé České republiky je na 16. místě z celkových 76 okresů. Z celkových 150 tisíc obyvatel je 14,92 % obyvatel v předproduktivním věku (do 14 let), 71,01 % v produktivním věku (15-64 let) a 14,07 % v poproduktivním věku. Hustota zalidnění je 173 obyvatel na 1 km².

Okres Nový Jičín je okresem průmyslově zemědělským. Průmyslová výroba je soustředěna do městských center, které se nacházejí v jihovýchodní části okresu. Hospodářská struktura je specializována na strojírenský průmysl a elektrotechnickou výrobu. Další významné odvětví je výroba pryžových a plastových výrobků. Zemědělství má k dispozici 56 973ha zemědělské půdy, tj 50,7 % z celkové rozlohy okresu. K hospodářským účelům slouží také rybníkářská soustava, ke které přibýlo mnoho nových vodních nádrží s víceúčelovým využitím.

Na území okresu Nový Jičín se nachází bohaté zásoby surovin pro výrobu stavebních hmot (vápenec, šterkopísky, cihlářské hlíny, stavební kámen sialitické hlíny, horniny pro výrobu cementu). Významné jsou také zásoby kamene a ložiska vápence.

Investiční aktivita se v devadesátých letech zaměřila na budování průmyslové zóny v Novém Jičíně. Infrastruktura se rychle rozšiřovala výstavbou benzínových čerpacích stanic a hypermarketů a supermarketů ve větších městech okresu. Došlo k mnoha přestavbám křižovatek na kruhové objezdy k zajištění lepší bezpečno silničního provozu ve městech. Rekonstruována byla také náměstí a historická centra měst.

Strategická poloha okresu v koridoru Moravské brány předurčuje budování významných zařízení technické infrastruktury celostátního i mezinárodního významu, jako jsou dálnice, železniční vysokorychlostní tratě a přenosové energetické sítě. Letecký provoz je umístěn na Letišti Leoše Janáčka v Mošnově (Český statistický úřad, 2010).

Průmyslová zóna v Mošnově je částí obchodně podnikatelského areálu, ve kterém již působí řada firem. Podnikatelský park v Kopřivnici je další možností pracovního uplatnění obyvatel tohoto okresu.

Různorodost turistických zajímavostí, architektonických památek, sportovních atrakтивit a existence dvou chráněných oblastí dává příležitost celoročnímu turistickému a cestovnímu ruchu, což znamená možnost nových zaměstnání.

3.2 Analýza zaměstnanosti

V okrese Nový Jičín působí řada velkých firem, která se podílí na celkové zaměstnanosti tohoto okresu. Většina těchto firem se zabývá odvětvím zpracovatelského průmyslu. Řada obyvatel ale také pracuje v oblasti vzdělávání a v sektoru zdravotní a sociální péče.

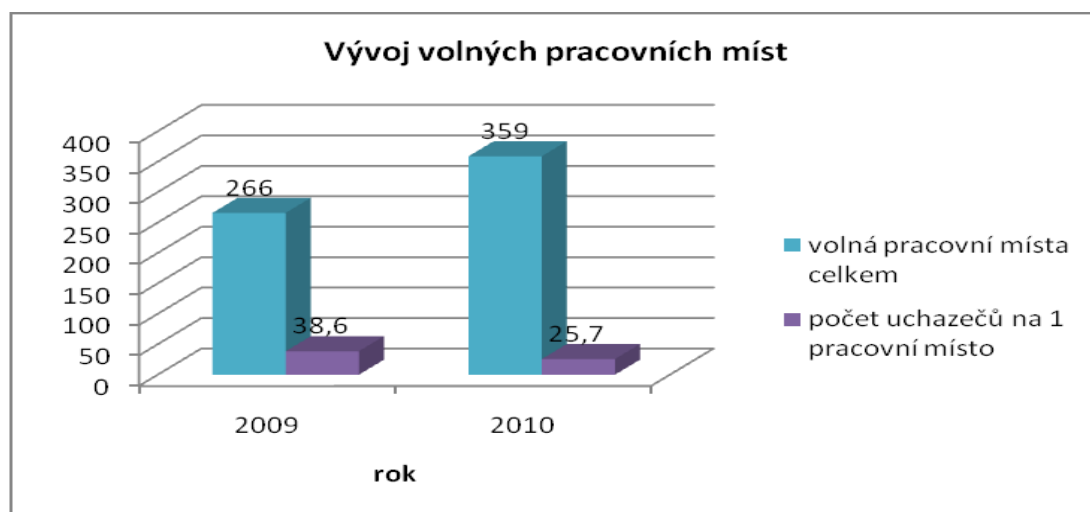
Na území tohoto okresu se nacházejí dvě průmyslové zóny. Průmyslový park Kopřivnice – Vlčovice patří k největším a nejlépe vybaveným průmyslovým zónám na severní Moravě. Celková rozloha je 80 ha a vlastníkem je město Kopřivnice. Působí zde například firmy Bang & Olufsen, s. r. o., což je světově známý výrobce vysoce kvalitní spotřebitelské elektroniky (např. televizory, hudební systémy, reproduktorové soustavy a telefony). Další velkou společností je Brose CZ spol. s r. o., jejíž produkce je zaměřena na výrobu polohovadel sedadel a uzamykatelných systému pro automobilový průmysl a je jeho přímým dodavatelem. Průmyslová zóna Mošnov má rozlohu 20 ha a je částí obchodně-podnikatelského areálu u letiště Ostrava-Mošnov. Vlastníkem pozemku je Statutární město Ostrava. V této průmyslové zóně působí tři velké firmy. Behr Ostrava s. r. o., je společnost, která vyrábí komponenty pro klimatizaci a chladicí jednotky motorů osobních automobilů (chladiče, chladicí moduly a kondenzátory) a je přímým dodavatelem pro automobilový průmysl. PLAKOR CZECH s. r. o., jejíž hlavní činností je výroba elektrických součástek, platových a pryžových výrobků, výroba a opravy elektrických strojů a přístrojů. Třetí společností je CROMODORA WHEELS s. r. o. zabývající se výrobou litých kol.

Je také nutno zmínit společnost Visteon-Autopal Services s. r. o., která se svými téměř 4tis zaměstnanci výrazně podílí na zaměstnanosti okresu. Je výrobcem světelné, chladicí a klimatizační techniky, forem a nástrojů pro automobilový průmysl.

Během roku 2009 stále docházelo ke snižování nabídky volných pracovních míst, které mělo počátek už v roce 2008 a bylo ovlivněno hospodářskou krizí a rozsáhlým propouštěním. Možnost uplatnění se v pracovním procesu stále postupně klesala. Ke konci roku 2009 nabídka volných pracovních míst klesla až na 266, což je o 478 míst méně než v roce předchozím. Počet uchazečů připadajících na jedno pracovní místo byl ke konci roku 2009 pětikrát vyšší než v roce předchozím, o jedno volné pracovní místo se ucházelo 39

nezaměstnaných. V roce 2010 se v meziročním srovnání situace v nabídce volných pracovních míst relativně zlepšila. Volných pracovních míst přibýlo o 93 míst a pozitivní posun byl také v počtu uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo, který z 39 uchazečů klesl na 26 uchazečů o zaměstnání, viz obrázek 3.1.

Obr. 3.1 Počet volných pracovních míst a uchazeči připadající na jedno volné pracovní místo, rok 2009 a 2010



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

Během sledovaného roku 2010 se počet volných pracovních míst zvýšil více než o čtvrtinu oproti roku předchozímu. Ke zvýšení počtu volných míst došlo ve všech níže zmíněných kategoriích vzdělání viz tabulka 3.1, kromě kategorie, která požaduje vysokoškolské vzdělání.

Nejvyšší počet dlouhodobě evidovaných volných pracovních míst je v kategorii technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků, nejméně v oborech zemědělských, viz příloha 2.

Tab. 3.1 Rozdělení volných míst podle požadovaného vzdělání, rok 2009 a 2010

Vzdělání	počet volných míst	
	k 31.12.2009	k 31.12.2010
základní	41	74
vyučen	115	164
středoškolské	93	104
vysokoškolské	17	17
celkem	266	359

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

3.2.1 Cizinci na trhu práce

Téma cizinci na trhu práce patří k velice ožehavým záležitostem. Často se setkáváme s argumentem, že cizinci nám berou práci a to platí nejen pro Českou republiku, ale obecně. Cizinci jsou ochotní přijmout i zaměstnání více fyzicky náročné a s menším mzdovým ohodnocením, což většina našich uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadech práce, o takové zaměstnání nestojí.

Během roku 2009 a 2010 docházelo k postupnému snižování počtu platných povolení k zaměstnání cizinců. Povolení byla udělena pouze čtvrtině pracujících cizinců z třetích zemí oproti let minulým. V roce 2009 bylo pracovních povolení uděleno 86 a v roce 2010 69. Nejvíce platných povolení k zaměstnání cizinců bylo vydáno uchazečům z Ukrajiny, Korei a Moldávie. Nejčastější jsou cizinci přijímáni na profesi obsluha stacionární strojů, pomocný dělník a výrobní, technický náměstek.

Nejvíce zaměstnaných evidovaných občanů EU/EHP a Švýcarska pracujících v okrese Nový Jičín bylo ze Slovenska, Polska a Německa a to jak roce 2009 tak v roce 2010. V oblasti zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska je dlouhodobě evidován nejvyšší počet občanů v profesi mechanik elektrických zařízení, mechanik leteckých motorů a lékař.

Tab. 3.2 Cizinci na trhu práce v okrese Nový Jičín

Ukazatel (celkový počet)	stav k 31.12.2009	stav k 31.12.2010
platná povolení k zaměstnání pro cizince	86	69
evidovaní zaměstnaní občané ze zemí EU/EHP a Švýcarska	517	547
evidovaní cizinci dle § 98 písm. a) až p)	37	43

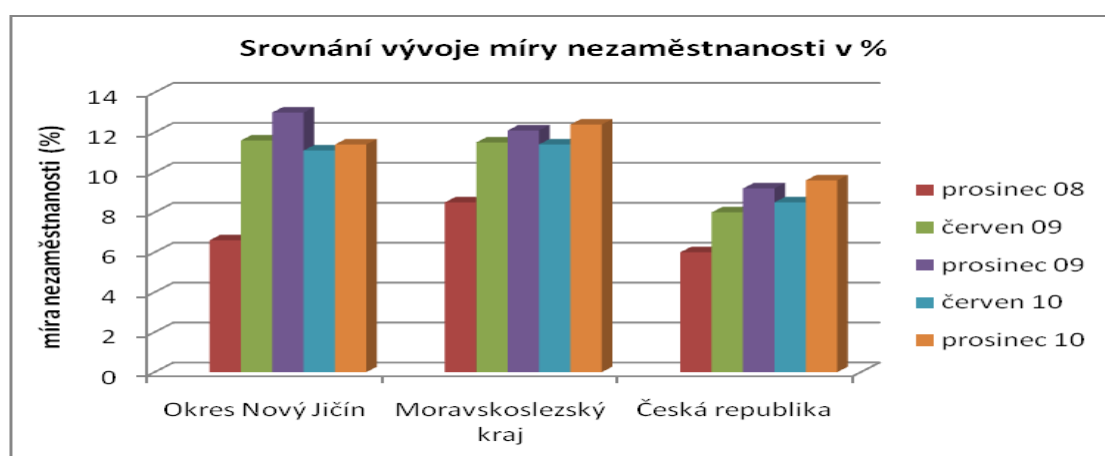
Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

3.3 Analýza nezaměstnanosti

Světová hospodářská krize v roce 2008 výrazně ovlivnila vývoj na trhu práce v Novém Jičíně na následující léta. Dříve bezproblémové Novojičínsko se zařadilo mezi okresy s nejvyšší nezaměstnaností. Nezaměstnanost se během jednoho roku zvýšila na dvojnásobek a firmy začaly hromadně propouštět své zaměstnance. Nejvíce zasaženo bylo odvětví

automobilového průmyslu. Mezi oblasti nejvíce zasažené nezaměstnaností patří Odersko a Bílovecko. Průměrná roční míra nezaměstnanosti v roce 2009 byla shodná s nezaměstnaností za Moravskoslezský kraj a meziročně došlo k navýšení nezaměstnanosti o 6,4 %. Během následujícího roku došlo ke snížení průměrné míry nezaměstnanosti o 1,6 % a klesla i pod krajskou hodnotu. Během roku 2009 bylo do evidence zařazeno 15 441 uchazečů o zaměstnání a v roce 2010 bylo těchto uchazečů 12 399. I když ve sledovaném okrese dochází ke snižování průměrné míry nezaměstnanosti, stále se pohybuje nad průměrem za celou Českou republiku, viz obrázek 3.2.

Obr. 3.2 Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti v letech 2008 -2010



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

Co se týče věkové struktury evidovaných uchazečů o zaměstnání, nejpočetnější věkovou skupinou je dlouhodobě kategorie 50 až 59 let. Však v posledním období narůstá také počet uchazečů ve věku 20 až 24 let. Vzhledem k vysokému podílu uchazečů o zaměstnání v kategorii nad 50 let, kteří mají nízkou šanci získat zaměstnání a patří k rizikovým skupinám na trhu práce, se Úřad práce v Novém Jičíně snaží každoročně pomoci a zvýšit jejich uplatnění na trhu práce prostřednictvím dotačních programů.

Tab. 3.3 Věková struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání v letech 2009-2010

Věkové kategorie	k 31.12.2009		k 31.12.2010	
	absolutně	%	absolutně	%
do 19 let	426	4,14	317	3,43
20-24 let	1 276	12,41	1 079	11,68
25-29 let	1 059	10,3	919	9,95
30-34 let	1 153	11,22	981	10,62
35-39 let	1 062	10,33	1 014	10,98
40-44 let	1 076	10,47	906	9,81
45-49 let	1 126	10,96	1 023	11,08
50-54 let	1 479	14,39	1 348	14,6
55-59 let	1 320	12,84	1 333	14,43
60-64 let	298	2,9	313	3,39
65 a více let	3	0,03	2	0,02
Celkem	10 278	100	9 235	100

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

Při sledování vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání má výraznou převahu kategorie uchazečů se středním odborným vzděláním. Další silnou kategorií jsou uchazeči se základním vzděláním. Z tabulky 3.4 si můžeme všimnout, že se postupně zvyšuje i evidence vysokoškoláků.

Tab. 3.4 Vzdělanostní struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání v letech 2009-2010

Stupeň vzdělání	k 31.12.2009		k 31.12.2010	
	absolutně	%	absolutně	%
bez vzdělání	14	0,14	20	0,22
základní vzdělání	2 568	24,99	2 349	25,44
střední odborné (SOU+OU+OŠ)	5 123	49,84	4 413	47,79
střední odborné s maturitou(SOU+SOŠ)	1 963	19,1	1 827	19,78
střední všeobecné (gymnázia)	223	2,17	220	2,38
vysokoškolské	387	3,77	406	4,4
celkem	10 278	100	9 235	100

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

Nejpočetnější skupinou v délce evidence uchazečů o zaměstnání je kategorie s délkou evidence do 3 měsíců a kategorie s délkou evidence 12 až 24 měsíců. Tato kategorie prošla v době krize největší vlnou propouštění a to zejména ve zpracovatelském průmyslu, převážně mužských profesí. Těmto lidem se stále nepodařilo najít nové zaměstnání. Proto se i nadále

zvyšuje podíl uchazečů o zaměstnání evidovaných v kategorii nad 24 měsíců, která patří k rizikovým skupinám na trhu práce.

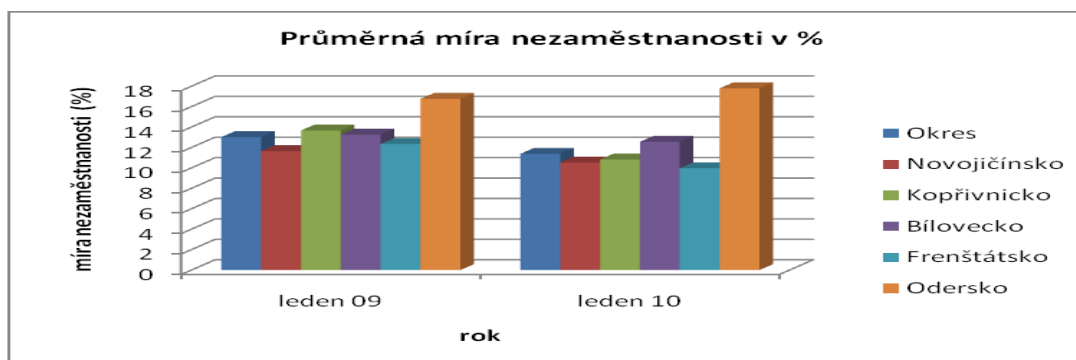
Tab. 3.5 Délka evidence uchazečů o zaměstnání

Období	k 31.12.2009		k 31.12.2010	
	absolutně	%	absolutně	%
do 3 měsíců	3 247	31,59	2 973	32,19
3 – 6 měsíců	1 993	19,39	1 462	15,83
6 – 9 měsíců	1 512	14,71	845	9,15
9 – 12 měsíců	1 386	13,49	681	7,37
12 – 24 měsíců	1 274	12,4	1 969	21,32
nad 24 měsíců	866	8,43	1 305	14,13
celkem	10 278	100	9 235	100

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

Z celkového počtu 53 obcí okresu k 31.12.2010 překročilo okresní průměrnou míru nezaměstnanosti 28 obcí. S nejvyšší průměrnou mírou nezaměstnanosti se jak v roce 2009, tak v roce následujícím ve sledovaném okresu dlouhodobě potýká oblast Oderska a to se svými 17,8 % ke konci roku 2010. Druhou oblastí s nejvyšší průměrnou mírou nezaměstnaností bylo v roce 2009 Kopřivnicko 13,7 % a v roce 2010 jej vystřídalo Bílovecko 12,6 %. Z obrázku 3.3 je také zřejmé, že v roce 2009 mělo nejnižší průměrnou míru nezaměstnanosti Novojičínsko a v roce následujícím byla míra nezaměstnanosti nejnižší na Frenštátsku, která klesla až na 9,97 % a po celý rok byla nižší než celková míra nezaměstnanosti okresu Nový Jičín.

Obr. 3.3 Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2009 – 2010 v jednotlivých oblastech



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

3.3.1 Problémové skupiny a oblasti

Úřad práce v Novém Jičíně se zaměřuje na problémové kategorie uchazečů. Jedná se především o osoby starší 50 let, absolventy škol, osoby se zdravotním postižením, mladé lidi od 15 do 24 let, dlouhodobě nezaměstnané a uchazeče s nízkým stupněm vzdělání. K těmto obtížně umístitelným skupinám se z důvodů vysokého počtu nezaměstnaných a nedostatku volných míst přidávají i osoby dotčené hospodářskou recesí. Pro tyto skupiny uchazečů vyhlašuje ÚP v Novém Jičíně dotační programy, které zvyšují jejich možnost uplatnit se na trhu práce. Dále také zprostředkovává poradenské služby, vyšetření a poradenské programy.

Absolventi škol a mladiství

V roce 2009 bylo v evidenci Úřadu práce Nový Jičín 411 absolventů a mladistvých, což představuje 4 % celkového počtu uchazečů o zaměstnání v okrese. V roce 2010 se toto číslo navýšilo na 466 a představovalo 5,04% celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

Kvalifikační strukturu absolventů a mladistvých ucházejících se o práci a evidovaných na úřadu práce nám ukazuje tabulka 3.6. U absolventů s nižším vzděláním převažuje gastronomie, hotelnictví, turismus a strojírenství, zatímco u absolventů s maturitou a vyšším vzděláním převažují ekonomické obory, administrativa a podnikání.

Kvalifikační struktura absolventů škol je dlouhodobě neměnná. Dochází pouze ke střídání pořadí a procentuálnímu poklesu či vzestupu některých oborů, jejichž níže uvedený výčet je stálý. Ke změnám dochází pouze v oboru stavebnictví, zemědělství a lesnictví. Absolventi těchto oborů se v evidenci úřadu práce objevují méně často.

Tab. 3.6 Kvalifikační struktura nezaměstnaných absolventů a mladistvých

Obor	2009	2010
<i>nižší střední odborné vzdělání</i>		
gastronomie, hotelnictví a turismus	45,20%	42,30%
strojírenství a strojírenská výroba	32,30%	38,50%
<i>s výučním listem</i>		
gastronomie, hotelnictví a turismus	25,80%	28,20%
strojírenství a strojírenská výroba	20,80%	23,20%
osobní provozní služby	10,80%	-
elektrotech., telekomun. a výp. tech.	10,00%	-
<i>s výučním listem a maturitou</i>		
podnikání v oborech	36,40%	29,80%
gastronomie, hotelnictví a turismus	16,70%	19,00%
strojírenství a strojírenská výroba	13,60%	17,90%
elektrotech., telekomun. a výp. tech.	12,10%	-
<i>s ÚSO vzděláním s maturitou</i>		
ekonomika a administrativa	25,30%	22,70%
podnikání v oborech	15,70%	14,70%
elektrotech., telekomun. a výp. tech.	12,00%	-
<i>Vyšší odborné vzdělání</i>		
ekonomické obory a administrativa	45,50%	31,30%
<i>Vysokoškolské vzdělání</i>		
ekonomie	26,30%	45,70%
hornictví, hutnictví, slévárenství	12,30%	-
pedagogika, učitelství a sociální péče	8,80%	8,60%

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

Informační a poradenské středisko

Informační a poradenské středisko poskytuje pomoc při rozhodování o volbě povolání a informace o možnostech uplatnění dané profese na trhu práce.

V roce 2009 a 2010 byla činnost Informačního a poradenského střediska zaměřena především na:

- spolupráci se základními školami
- spolupráci se středními školami okresu
- poskytování individuálního poradenství veřejnosti
- spolupráci s dalšími partnery

Úřad práce pro základní a speciální školy zprostředkovával besedy se žáky končícími povinnou školní docházkou. Besedy byly zaměřeny na poskytování informací o nabízených službách Informačního a poradenského střediska, o trhu práce a jeho vývoji a o nabídce oborů na jednotlivých středních školách. Spolupráce se středními školami spočívala v poskytování informací o aktuální situaci na trhu práce, o možnostech získání a zvyšování vzdělání, o postupu při hledání zaměstnání a o aktivitách úřadu práce podporujících získání zaměstnání. Služby Informačního a poradenského střediska využívají také občané, kteří jsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání ale také občané, kteří zaměstnání mají. Většinou se občané informují o možnostech dalšího vzdělávání.

Osoby se zdravotním postižením

Podíl osob se zdravotním postižením vedených v evidenci Úřadu práce Nový Jičín byl v roce 2009 12,7 %, tj. 1306 osob a v roce 2010 činil 1355 osob. Velkým problémem jejich uplatnění na trhu práce je obrovský nedostatek volných a vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.

Od 1. Července 2006 došlo ke změně zákona o sociálních službách a jeho doprovodného zákona a o přiznání statutu osoby zdravotně znevýhodněné rozhodují úřady práce. Od 1.7.2009 došlo k oddělení Lékařské posudkové služby, která přešla na Českou správu sociálního zabezpečení na regionální pracoviště a úřadům práce zůstává pouze rozhodovací činnost dle správního řádu.

V roce 2009 bylo zahájeno 274 správních řízení ve věci žádosti o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou a bylo vydáno 178 kladných rozhodnutí. V roce 2010 těchto správních řízení bylo zahájeno 276 a z toho 165 osoby bylo uznáno osobou zdravotně znevýhodněnou.

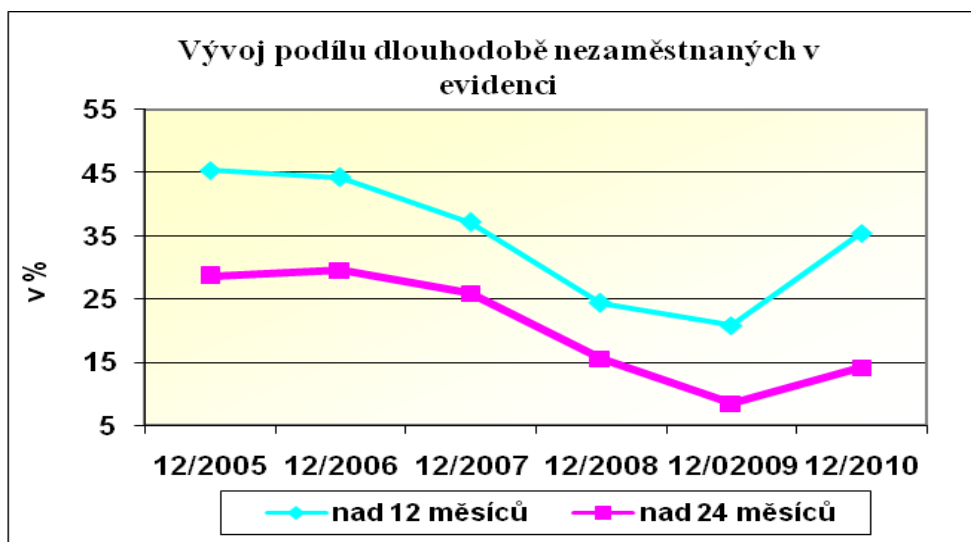
Pracovní rehabilitace jsou zaměřeny na získání a udržení vhodného zaměstnání pro osoby zdravotně postižené. Momentálně nejsou příliš využívány, protože úřad práce nemá možnosti zajistit pracovní uplatnění osobám se zdravotním postižením po ukončení pracovní rehabilitace. V roce 2009 úřad práce obdržel 3 žádosti o zařazení osob zdravotně postižených do pracovní rehabilitace, z toho 2 byly vyřízeny kladně. Jedné osobě byl zajištěn specializovaný rekvalifikační kurz Nevidomý a slabozraký masér a byl úspěšně dokončen. V roce 2010 byla podána 1 žádost o zařazení do pracovní rehabilitace, která byla kladně vyřízena. Osoby se zdravotním postižením jsou v evidenci zastoupeni dlouhodobě. Avšak

nabídka volných pracovních míst je nízká a není zde nutnost zapojovat osoby se zdravotním postižením do pracovního procesu.

Dlouhodobě nezaměstnaní

V roce 2010 bylo v evidenci Úřadu práce Nový Jičín 3274 osob, tj. 35,45 % uchazečů, kteří jsou zaevidováni více než 12 měsíců a z toho 1305 osob, tj. 14,13 % uchazečů s délkou evidence nad 24 měsíců. Ve srovnání s rokem 2009 se počet těchto uchazečů navýšil o 1134. V předchozích letech se podíl dlouhodobě nezaměstnaných dařilo úspěšně snižovat, avšak v roce 2010 došlo k prudkému vzestupu a hodnoty se opět vrací k výchozí podobě. Tato kategorie se díky svému složení řadí k nejproblémovějším skupinám trhu práce. Patří sem především osoby zdravotně postižené, uchazeči starších věkových kategorií a uchazeči se základním vzděláním. Osobám, které opakovaně nebo dlouhodobě ztrácí zaměstnání, se obtížněji daří uspokojovat své potřeby. Omezují sociální kontakty, pochybují o svých schopnostech, dovednostech a pociťují osobní selhání. Dlouhodobá ztráta zaměstnání negativně ovlivňuje život.

Obr. 3.4 Vývoj podílu dlouhodobě nezaměstnaných v evidenci ÚP



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

3.3.2 Situace v jednotlivých lokalitách

Novojičínsko

V oblasti Novojičínska působí dvě velké firmy. Visteon – Autopal Services s. r. o. se sídlem v Novém Jičíně je výrobcem světelné, chladicí a klimatizační techniky, forem a nástrojů pro automobilový průmysl. Romotom s. r. o. se sídlem v Suchdole nad Odrou vyrábí krbová kamna, krbové vložky a jejich příslušenství.

V roce 2009 dosáhla průměrná míra nezaměstnanosti nejnižší hodnoty ze všech oblastí okresu, tj. 11,65 %. V roce následujícím tato míra klesla na 10,56 %. V roce 2010 se na Úřadě v Novém Jičíně zaevidovalo 3 960 nových uchazečů o zaměstnání.

Tab. 3.7 Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých kategoriích, oblast Novojičínsko

Kategorie	2009		2010	
	Počet uchazečů	% uchazečů	Počet uchazečů	% uchazečů
Absolventi a mladiství	111	3,71	137	5,03
Podpora v nezaměstnanosti	1 031	34,45	877	32,23
Osoby se zdravotním postižením	386	12,9	430	15,8
V evidenci nad 12 měsíců	638	21,32	902	33,15
V evidenci nad 24 měsíců	256	8,55	368	13,52

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

Kopřivnicko

Rok 2010 byl na Kopřivnicku rokem stabilizace a lze předpokládat, že propad ve výrobě ve dvou předchozích letech, který měl negativní dopad na míru nezaměstnanosti, se už nebude opakovat. Průměrná míra nezaměstnanosti za tuto oblast je 10,83 % k 31.12.2010. Meziročně došlo ke snížení míry nezaměstnanosti o 2,84 % a počet nezaměstnaných se snížil o 611 uchazečů o zaměstnání. K této pozitivní situaci přispěla stabilizace ve všech větších společnostech, které se nacházejí v Obchodně podnikatelském areálu Mošnov a v Průmyslovém parku Kopřivnice – Vlčovice. V tabulce 3.8 je vidět vysoké snížení osob pobírající podporu v nezaměstnanosti.

Tab. 3.8 Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých kategoriích, oblast Kopřivnicko

Kategorie	2009		2010	
	Počet uchazečů	% uchazečů	Počet uchazečů	% uchazečů
Absolventi a mladiství	35	1,19	103	4,44
Podpora v nezaměstnanosti	1 132	38,6	656	28,25
Osoby se zdravotním postižením	357	12,17	332	14,3
V evidenci nad 12 měsíců	502	17,12	835	35,96
V evidenci nad 24 měsíců	177	6,03	304	13,09

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

Bílovecko

Oblast Bílovecka má průmyslově – zemědělský charakter. Jako každý rok se v zemědělských a stavebních firmách projeví sezónost. V této oblasti sídlí firma Massag, a. s., která vyrábí manipulační a logistické prostředky, rollkontejnery, palety, podstavce, vitríny, technické výlisky z plechu, drobné kovové zboží atd.

Bílovecko se řadí mezi oblasti s nejvyšší průměrnou mírou nezaměstnanosti v okrese, tj 12,56 % k 31.12.2010. Tabulka 3.9 ukazuje vysoký nárůst uchazečů o zaměstnání v evidenci nad 12 měsíců.

Tab. 3.9 Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých kategoriích, oblast Bílovecko

Kategorie	2009		2010	
	Počet uchazečů	% uchazečů	Počet uchazečů	% uchazečů
Absolventi a mladiství	92	5,39	81	4,92
Podpora v nezaměstnanosti	587	34,41	525	31,88
Osoby se zdravotním postižením	268	15,71	264	16,03
V evidenci nad 12 měsíců	406	23,8	605	36,73
V evidenci nad 24 měsíců	197	11,55	252	15,3

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

Frenštátsko

Nejvýznamnějším a nejtypičtějším odvětvím pro oblast Frenštátska je elektrotechnický a elektronický průmysl – vývoj, výroba a prodej automobilové elektroniky, senzoriky, měřicí

techniky, elektromotorů, elektropohonů atd. Největšími zaměstnavateli v této oblasti jsou Continental Automotive Systems Czech Republic s. r. o., který zaměstnává něco málo přes 1 700 zaměstnanců a Siemens Elektromotory s. r. o.

V roce 2010 došlo k meziročnímu poklesu míry nezaměstnanosti o 2,38 % na 9,97 %. Do evidence pobočky úřadu práce se v roce 2010 přihlásilo 1141 uchazečů o zaměstnání, což o 121 uchazečů méně než v roce předchozím. Na snížení míry nezaměstnanosti se také podílela APZ. Tabulka 3.10 ukazuje, že v roce 2010 došlo k poklesu absolventů a mladistvých uchazečů o práci a také se snížil počet osob, které pobírají podporu v nezaměstnanosti, avšak došlo k nárůstu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů.

Tab. 3.10 Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých kategoriích, oblast Frenštátsko

Kategorie	2009		2010	
	Počet uchazečů	% uchazečů	Počet uchazečů	% uchazečů
Absolventi a mladiství	77	6,67	48	5,15
Podpora v nezaměstnanosti	401	34,75	298	31,97
Osoby se zdravotním postižením	100	8,67	113	12,12
V evidenci nad 12 měsíců	202	17,5	311	33,37
V evidenci nad 24 měsíců	78	6,76	118	12,66

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

Odersko

V oblasti Oderska dominuje firma Semperflex Optimit, s. r. o., která vyrábí a prodává hydraulické a průmyslové hadice, elastomerní desky a potahy.

Tato oblast dlouhodobě vykazuje nejvyšší průměrnou míru nezaměstnanosti v celém okresu, tj. 17,8 % k 31.12.2010. V polovině roku 2010 bylo na pobočce Úřadu práce v Odrách evidováno 894 nových uchazečů o zaměstnání. Situace v jednotlivých níže zmíněných kategoriích byla v letech 2009 a 2010 velmi podobná, až na nárůst počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci nad 12 a 24 měsíců.

Tab. 3.11 Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých kategoriích, oblast Odersko

Kategorie	2009		2010	
	Počet uchazečů	% uchazečů	Počet uchazečů	% uchazečů
Absolventi a mladiství	96	6,43	97	6,01
Hmotné zabezpečení	408	27,35	421	26,1
Osoby se zdravotním postižením	195	13,07	216	13,39
V evidenci nad 12 měsíců	392	26,27	621	38,5
V evidenci nad 24 měsíců	158	10,59	263	16,31

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

4 Politika zaměstnanosti v okrese Nový Jičín

4.1 Financování aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti

V roce 2010 bylo na aktivní politiku zaměstnanosti vydáno celkem 97 703 222,96 Kč což je ve srovnání s rokem 2009 o 23 992 466 Kč více. V roce 2010 celková roční suma finančních prostředků na pasivní politiku zaměstnanosti dosáhla 230 139 589 Kč (70,2 % celkových nákladů na PZ), což je o 93 299 847 Kč méně než v roce 2009. V obou letech výrazně ovlivnilo aktivní politiku zaměstnanosti navyšování rozpočtu finančními prostředky ESF na projekt „Vzdělávejte se!“

Tab. 4.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti v tis. Kč.

položka	2009	1. pol. 2010	2010
výdaje na politiku zaměstnanosti celkem (PZ)	397 150	182 951	327 843
v tom - na aktivní politiku (APZ)	73 711	43 401	97 703
- na pasivní politiku (PPZ)	323 439	139 550	230 140
podíl APZ na PZ v %	18,6	23,7	29,8

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Nový Jičín

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, která mají zajistit nejvyšší možnou úroveň zaměstnanosti. Svými nástroji efektivně působí na trh práce a podporuje vytváření nových pracovních míst pro obtížně umísitelné skupiny uchazečů o zaměstnání a zajišťuje změny profesního zaměření nezaměstnaných i zaměstnanců firem v souladu se současnými i očekávanými požadavky a potřebami zaměstnavatelů.

APZ zahrnuje:

- poskytování příspěvků zaměstnavatelům při tvorbě společensky účelných pracovních míst (SÚPM) pro obtížně umísitelné skupiny uchazečů
- zřizování pracovních míst uchazeči o zaměstnání za účelem zahájení samostatné výdělečné činnosti (SÚPM – SVČ)

- poskytování příspěvků na veřejně prospěšné práce (VPP)
- zabezpečování a úhrada rekvalifikací uchazečů a zájemců o zaměstnání v závislosti na vývoji trhu práce a v souladu s potřebami zaměstnavatelů
- vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců formou investiční pobídek
- poskytování příspěvků formou příspěvku na zapracování a příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program
- poskytování příspěvků zaměstnavatelům při vytvoření pracovních míst pro občany se zdravotním postižením v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech s částečnou úhradou jejich provozních nákladů

4.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Společensky účelná pracovní místa jsou velice důležitý a nejúčinnější prvek aktivní politiky zaměstnanosti a vede k dlouhodobému uplatnění na trhu práce. Jsou to pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jde především o uchazeče o zaměstnání s méně závažnými handicapy na trhu práce např. uchazeči s nedostatkem praktických zkušeností, ženy vracějící se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, starší osoby apod. Úřady práce podporují uchazeče, kteří zahajují samostatnou výdělečnou činnost a poskytují finanční pomoc zaměstnavatelům, kteří zřizují nová pracovní místa. Podpora je zaměřena na úhradu mzdových nákladů. Vytváření těchto míst je převážně financováno z prostředků Evropského sociálního fondu a také z peněz České republiky.

Veřejně prospěšné práce je nástroj, který spolu s SÚPM vytváří nejvíce pracovních míst. Jsou to časově omezené pracovní příležitosti, které po dohodě s úřadem práce vytváří zaměstnavatel. Spočívají v činnostech ve prospěch obce, státu nebo jiné veřejně prospěšné instituce. Jde zejména o údržbu veřejných prostranství, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací. Cílem je umožnit uchazečům o zaměstnání obtížně umísitelným na trhu práce pracovat v době, kdy nemohou najít standardní práci. Dochází ke snižování nezaměstnanosti, zvyšují se příjmy uchazečů o zaměstnání a zvyšuje se i jejich šance najít si nové zaměstnání, protože jsou aktivní.

Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa je nástroj, který je zaměřen na uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením. V okrese Nový Jičín existují zaměstnavatelé, kteří preferují tuto skupinu uchazečů a zřizují chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa. Zaměstnavatelé pak žádají příspěvky na provoz. Většina těchto zaměstnavatelů a někteří další, kteří splňují kritéria pro poskytnutí příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78 zákona o zaměstnanosti a žádají i další příspěvky. Tento nástroj není v okrese využíván, tak jako například veřejně prospěšné práce nebo společensky účelná pracovní místa. Počet volných pracovních míst pro uchazeče se zdravotním postižením je také velice malý. Nástroj je financován pouze z národní aktivní politiky zaměstnanosti. Jelikož úřad práce nedostává dostatek finančních prostředků na tento nástroj, musel omezit vytváření nových pracovních míst v CHPD a CHPM.

Rekvalifikace jsou důležitým a nejvíce využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, přes který projde nejvíce uchazečů o zaměstnání v rámci úřadu práce. Pro některé uchazeče je to jediná cesta k získání nového zaměstnání. Rekvalifikace je označení pro získání nové kvalifikace a zvýšení nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, včetně jejího udržování nebo obnovování. Aby bylo zjištěno, zda byla rekvalifikace účelná, jsou uchazeči sledováni po dobu 12 měsíců po úspěšně ukončené rekvalifikaci včetně těch, kteří rekvalifikaci ukončí předčasně z důvodu nástupu na ekonomickou nebo studijní aktivitu. Procento úspěšnosti nalezení práce po rekvalifikaci je velmi vysoké a je zřejmé, že tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je velmi důležitý. Kvalifikaci uchazečů je nutné udržovat a zvyšovat aby mohli reagovat na změny na trhu práce a byli připraveni okamžitě nastoupit do zaměstnání.

4.2.2 Hodnocení aktivní politiky zaměstnanosti

V roce 2009 a 2010 se aktivní politika zaměstnanosti soustředila na poskytování finančních příspěvků prostřednictvím projektů a dotačních programů zaměřujících se na vybrané skupiny uchazečů o zaměstnání. Upřednostňovány byly projekty z prostředků ESF před projekty financované z národního rozpočtu. Kritéria projektů byla stanovena tak, aby umožnila zapojení do projektů širokému počtu problémově umístitelných uchazečů o zaměstnání.

V období roku 2009 a 2010 se v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti projevil výrazný výkyv, který způsobil celosvětový pokles výroby a její následný nárůst. Nárůst se projevil

v první polovině roku 2010, kdy došlo ze strany zaměstnavatelů i uchazečů o zaměstnání k navýšení aktivit v oblasti APZ.

Procentní zastoupení jednotlivých kategorií uchazečů v rámci APZ (viz příloha 3) je orientačně plněno. Do aktivní politiky zaměstnanosti se zapojilo méně žen, než mužů. V obou letech je procentní plnění pod průměrem. Z dlouhodobého hlediska je nejvíce uchazečů o zaměstnání zapojeno do APZ evidování v kategorii nad 5 měsíců. Většina těchto uchazečů nastupuje na veřejně prospěšné práce.

Úřad práce v Novém Jičíně vyhlásil v roce 2009 a 2010 v rámci APZ programy financované z národních prostředků a také programy financované z prostředků EU. V roce 2009 byly tři programy APZ financovány z ESF a v roce 2010 využily těchto prostředků dva programy ESF. Programy byly zaměřeny na skupiny uchazečů obtížně umístitelných uchazečů na trh práce. I přes problémy způsobené krizí zaměstnavatelé i uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce výrazně reagovali na tyto programy a došlo k vyšší tvorbě nových pracovních míst. Tento výsledek byl jeden z nejlepších v historii Úřadu práce v Novém Jičíně.

Aktivní politika zaměstnanosti byla výrazně ovlivněna nejen čerpáním prostředků z národních financí ale také výrazným čerpáním z finančních prostředků ESF prostřednictvím vyhlášených národních individuálních projektů. Největší podíl využívání financí z EU je u rekvalifikací a poradenské činnosti. Specifický projekt „Vzdělávejte se!“ je také převážně financován z prostředků ESF. V roce 2010 oproti roku 2009 došlo k nárůstu využití finančních prostředků na APZ a to o 32 %, tzn. ze 73,7 mil.Kč v roce 2009 na 97,7 mil.Kč v roce 2010.

V roce 2010 bylo vytvořeno 844 míst. Oproti předchozímu roku došlo k nárůstu o 111 míst, což je o 15,14 %. Tento nárůst pracovních míst je způsoben stále vyšším přísunem finančních prostředků z ESF.

Nejvíce finančních prostředků národní APZ + prostředky z ESF bylo v roce 2010 čerpáno na veřejně prospěšné práce, kde částka činila 29 301 057 Kč. Ve srovnání s rokem 2009 je to nárůst o 4 690 963 Kč, tj 19,06 %. Z celkových finančních prostředků na APZ je to 29,98 %.

Na společensky účelná pracovní místa bylo vydáno 28 973 116 Kč. Zde je také zaznamenán nárůst oproti roku 2009 o 13 044 446 Kč, tj 81,89%. Z ESF bylo profinancováno 14 473 920 Kč. Z celkových finančních prostředků vynaložených na APZ je to 29,65 %.

Na zřízení a provoz chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst bylo v roce 2010 vyplaceno 4 817 176 Kč, což je o 344 941 Kč více než v roce 2009, z toho na částečnou úhradu provozních nákladů 4 410 000 Kč (v roce 2009 tj. 3 925 000 Kč.).

Tab. 4.2 Nová pracovní místa vytvořená v rámci APZ s finančním příspěvkem ÚP

nástroj APZ (celkový počet nových pracovních míst)	2009	2010
SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli	89	234
SÚPM-ESF vyhrazená zaměstnavateli	255	177
SÚPM zřízena uchazeči o zaměstnání – SVČ	41	54
Místa v rámci VPP	46	211
Místa v rámci VPP – ESF	296	162
Místa pro občany se ZP v chráněných pracovních dílnách a chráněných pracovních místech (vytvoření)	6	8
celkem	733	846

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

Poradenská činnost

V obou výše zmíněných letech byly skupinové aktivity pro uchazeče o zaměstnání zaměřené na zlepšení orientace na trhu práce. Zatímco v roce 2009 byly tyto aktivity zajištěny interně pracovníky speciálního poradenství, v roce 2010 byly tyto aktivity zajištěny především externími dodavateli. V obou letech stejně jako v letech předchozích byly využívány dva typy poradenství. JobClub v rozsahu 24 hodin zaměřující se na nácvik dovedností a technik vyhledávání zaměstnání v závislosti na vybraném typu a Dynamický intenzivní poradenský program v rozsahu 30hodin zaměřený na aktivizaci a znovuoobjevení schopností a dovedností při sebeprezentaci na trhu práce prostřednictvím skupinových aktivit a praktických cvičení, kde je kladen důraz na kreativitu a dynamiku.

Na základě poptávky jednotlivých pracovišť Úřadu práce bylo v roce 2010 financováno z prostředků APZ 5 běhů poradenského programu Finanční gramotnost pro 67 uchazečů, které proběhly v sídlech pracovišť ÚP. Tento program byl rozšířen o práci s počítačem orientovanou na informování o Portálu MPSV a vyhledávání volných pracovních míst na internetu. Cílem poradenského programu bylo poskytnout uchazečům o zaměstnání informace a poradenství v oblasti finančního hospodaření domácností a jednotlivců.

Tab. 4.3 Poradenská činnost rok 2009 a 2010

Ukazatel	2009	1. pol. 2010	2010
počet osob zařazených do externí poradenské činnosti	270	486	745
počet dohod o externím poradenském programu	24	40	62
náklady na poradenskou činnost podle dohod (tis.Kč)	626,1	1 100,4	2 068,9
průměrné náklady poradenské činnosti na osobu (Kč)	2 318,7	2 264,1	2 777,2
skutečně uhrazené náklady (tis.Kč)	471,0	1 058,5	1 995,6

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

Společenský účelná pracovní místa

V rámci SÚPM u zaměstnavatelů bylo v roce 2010 vytvořeno více vyhrazených míst oproti roku 2009, avšak v roce 2009 byla vytvořena i místa SÚPM – zřízená. Co se týče struktury vytvořených míst dle odvětví místa, byla především vytvářena v oblasti výroby, služeb, hostinská činnosti, nákup a prodej zboží. V jednotlivých profesích byla místa vytvářena na pozici prodavač, administrativní pracovník, číšník, servírka, kuchař, technik.

V roce 2010 bylo podáno 564 (více o 136, tj. 31,77 %, než v roce 2009) žádostí o příspěvek a bylo uzavřeno 411 dohod, to znamená, že 72,87 % žádostí o příspěvek bylo kladně vyřízeno. Ve srovnání s rokem minulým je to téměř stejné číslo. Zásadní příčinou pro zamítnutí žádostí bylo nesplnění podmínek stanovených v dotačních programech (délka evidence apod.).

Průměrná hrubá mzda vytvořených SÚPM financovaných z národní politiky zaměstnanosti je 11 404 Kč. Zaměstnavatelé – právnické osoby poskytly průměrnou hrubou mzdu ve výši 12 279 Kč a zaměstnavatelé – fyzické osoby poskytly průměrnou hrubou mzdu ve výši 10 529 Kč.

Tab. 4.4 Struktura vytvořených míst dle odvětví, rok 2010

Odvětví	Počet míst
výroba, obchod a služby neuvedené v př. 1-3 ŽZ	63
hostinská činnost	52
nákup a prodej zboží	29
zámečnictví	21
specializovaný maloobchod	14
velkoobchod, maloobchod	14
koupě zboží za účelem jeho prodeje a prodej	10
ostatní vzdělávání	10
stavebnictví	10
řeznictví a uzenářství	9

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

Rekvalifikace

Tak jako v roce 2009 i v roce 2010 značnou finanční pomoc poskytoval projekt OP LZZ Poradenství a rekvalifikace, který zajišťoval všechny běžné rekvalifikace. Z prostředků APZ byly hrazeny mimořádné a nahodilé rekvalifikace, které se objevují v důsledku neustále se měnící poptávky na trhu práce. Veřejné zakázky vyhlašované na základě zkušeností z předcházejícího období nemohou vždy vystihnout aktuální situaci, která se v podmínkách trhu práce neustále vyvíjí a na kterou je třeba rychle reagovat.

V roce 2010 bylo zahájeno 201 rekvalifikací, což je o 76 rekvalifikací více než v roce předchozím. Z toho 146 rekvalifikací (v roce 2009 68 rekvalifikací) bylo hrazeno projektem OP LZZ Poradenství a rekvalifikace a 49 rekvalifikací (v roce 2009 57 rekvalifikací) bylo hrazeno z prostředků APZ, 6 rekvalifikací bylo realizováno v rámci grantových projektů.

Z celkových 1434 uchazečů zařazených v roce 2010 do rekvalifikace úspěšně ukončilo rekvalifikaci 1357 uchazečů, neúspěšně 34 uchazečů a předčasně 104 uchazečů a to z důvodů zahájení ekonomické nebo studijní aktivity a z ostatních důvodů. V roce 2009 z celkových 772 uchazečů rekvalifikaci úspěšně dokončilo 606 uchazečů, neúspěšně 3, předčasně 38 uchazečů a to z důvodů zahájení ekonomické nebo studijní aktivity a z ostatních důvodů.

Tab. 4.5 Počty uchazečů o zaměstnání zařazených do rekvalifikací podle skupin

skupiny cílových profesí zařazených do rekvalifikací	2009	1.pololetí 2010	2010	index v % 2009/2010
na dělnické profese v průmyslu	205	241	277	135,12
na dělnické profese ve službách	95	33	154	162,1
na technickohospodářské a administr. profese	420	553	905	215,48
mladistvých se základním vzděláním	2	0	0	0
k přípravě na samostatnou výdělečnou činnost	41	70	98	239,02
celkem zařazeno do rekvalifikací	761	897	1434	188,44

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

Z tabulky 4.5 je zřejmý vysoký nárůst rekvalifikací na technickohospodářské a administrativní profese. Není to dáno zvyšující se poptávkou zaměstnavatelů po těchto profesích, ale intenzitou všeobecných kurzů Základy obsluhy osobního počítače a Obsluha osobního počítače (včetně ECDL). Tyto kurzy zvyšují počítačovou gramotnost uchazečů o zaměstnání, která je stále více vyžadovaná u většiny profesí. Uchazeči po zániku zaměstnání

často vidí své profesní uplatnění ve vlastním podnikání, proto se objevil vyšší zájem i o zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Profesní zaměření rekvalifikací vychází z potřeb trhu práce, možností uchazečů získat nové zaměstnání a také má přispět k mobilitě zaměstnanců na trhu práce. Běžné rekvalifikace jsou zaměřeny obecněji, zvyšují zaměstnatelnost uchazečů, a proto jsou využitelné u většího počtu zaměstnavatelů. Tyto rekvalifikace doplňují specifické rekvalifikace na míru konkrétnímu uchazeči. Stále více uchazečů má zájem o rekvalifikaci k získání svářečského oprávnění, kterým si tak rozšíří uplatnění v dělnických profesích. Přetrvávající zájem je o získání rozšířeného řidičského oprávnění o skupinu C, E a D, o rekvalifikaci řidič motorových vozíků a o kurzy pro obsluhu lesní a zahradní techniky. V roce 2010 vstoupila v platnost podmínka pro pracovní uplatnění v profesi řidič, kdy je nutné absolvovat vstupní školení dle vyhlášky č. 156/2008 Sb., o zdokonalování odborné způsobilosti řidičů pro účely profesní způsobilosti řidičů.

Oproti roku 2009 byla většina rekvalifikací v roce 2010 hrazena z prostředků OP LZZ v rámci NIP Poradenství a rekvalifikace. Část rekvalifikací byla zařazena do grantových projektů bez nákladů pro Úřad práce a část rekvalifikací bylo hrazeno z finančních prostředků APZ. Náklady na rekvalifikaci v rámci projektu NIP PaR činily celkem 6 349 242 Kč a náklady rekvalifikací financovaných z APZ činily celkem 1 310 582 Kč. Průměrná cena jedné kvalifikace se mění podle počtu uchazečů zařazených do jednotlivých typů rekvalifikací. Průměrná cena jedné rekvalifikace financované z projektu NIP PaR činila 5 385 Kč a průměrná cena jedné rekvalifikace financované z prostředků APZ činila 5 342 Kč. Tato částka se výrazně snížila oproti minulým let, kdy v roce 2009 průměrná cena jedné kvalifikace činila 6 578 Kč a v roce 2008 dokonce 9 945 Kč.

Tab. 4.6 Náklady rekvalifikace

ukazatel	2009	1. pololetí 2010	2010
rekvalifikace uchazečů (zájemců) o zaměstnání			
počet účastníků rekvalifikací	772	897	1434
počet zahájených rekvalifikačních kurzů	126	120	201
náklady na rekvalifikace podle dohod (tis. Kč)	5 078,50	4559,5	7659,8
průměrná cena 1 rekvalifikace podle dohod (Kč)	6 578,30	5083,1	5341,6
průměrná cena 1 hodiny rekvalifikace (Kč)	117	42,1	
skutečně uhraz. náklady vč. věcných výdajů (tis. Kč)	5 233,60	5233,1	8006,6
rekvalifikace zaměstnanců			
počet zaměstnavatelů	4	3	4
počet dohod o rekvalifikaci zaměstnanců	7	4	9
počet zaměstnanců zařazených do rekv. podle dohod	8	5	13
náklady na rekval. zaměst. podle dohod (tis. Kč)	148,4	77	193,1
prům. nákl. na rekval. 1 zaměst. podle dohod (Kč)	18 544,40	15406	14850,3
skutečně uhrazené náklady (tis. Kč)	122,7	77	193,1

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2009), Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

4.2.3 Projekt „Vzdělávejte se!“

Úřad práce v Novém Jičíně od března roku 2009 spolupracuje na realizaci projektu „Vzdělávejte se!“, který vyhlásilo Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci mimořádné výzvy k realizaci nových projektů. Tento projekt je zaměřen na zmírnění dopadů ekonomické krize, udržení zaměstnanosti a současně zvyšování vzdělanosti a konkurenceschopnosti zaměstnanců. Projekt je realizován od 23.3.2009 a předpokládaný termín ukončení projektu je 28.2.2011. Projekt byl spolufinancován z prostředků ESF Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Projekt je zaměřen na zaměstnavatele a jejich zaměstnance, kteří kvůli celosvětové finanční krizi a hospodářské recesi byli nuceni omezit výrobu. Tato nepříznivá situace je řešena poskytnutím příspěvků na úhradu nákladů na obecné vzdělávání zaměstnanců a mzdových nákladů po dobu jejich účasti na vzdělávání.

Největší zájem mezi zaměstnavateli okresu Nový Jičín na tomto projektu byl v oblasti strojírenského a automobilového průmyslu. V roce 2009 v první fázi projektu (OP RLZ) Úřad práce v Novém Jičíně přijal 136 žádostí od 30 zaměstnavatelů a bylo realizováno 104 vzdělávacích kurzů, kterých se zúčastnilo 3 222 osob. Bylo vyčerpáno 15 773 019 Kč. V druhé části projektu (OP LZZ) bylo přijato 175 žádostí od 36 zaměstnavatelů, došlo k realizaci 138 vzdělávacích kurzů pro 2618 osob, na které bylo vyčerpáno 17 519 355 Kč. V roce 2010 bylo

přijato 251 žádostí od 49 zaměstnavatelů, realizováno bylo 195 vzdělávacích kurzů, kterých se zúčastnilo 2084 zaměstnanců velký, středních a malých podniků. Schváleno k čerpání bylo 15 871 832 Kč, však prozatím nebyla celá částka vyplacena.

Projekt „Vzdělávejte se!“ je hodnocen pozitivně jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany zaměstnanců. Zaměstnavatelé kladně hodnotili pomoc při řešení nepříznivé ekonomické situace prostřednictvím zvýšení kvalifikace svých pracovníků a tím také konkurenceschopnosti firmy. Zaměstnanci oceňovali možnost získání nových poznatků a zdokonalení odborných znalostí, dovedností a kompetencí, které přispějí ke zvýšení jejich uplatnitelnosti na pracovním trhu.

Tab. 4.7 Nejčastěji poskytované kurzy projektu „Vzdělávejte se!“, rok 2010

Název kurzu	Počet zařazených zaměstnanců
Obsluha PC	667
Programování	6
Správa počítačových sítí	10
Svářečské kurzy	22
Výcvik „měkkých“ dovedností (komunikace, týmová práce, asertivita, sebe prezentace apod.)	597
Odborné kurzy pro technickohospodářské a administrativní pracovníky (řízení lidských zdrojů, obchodní smlouvy, finanční plánování, systém řízení jakosti, životní prostředí, marketing apod.)	219
Odborné kurzy pro dělnické profese (řízení vozidel, obsluha motorových vozíků, jeřábů a motorové pily, vazačské zkoušky)	93
Obsluha CNC strojů	24
Jazykové kurzy	30
Jiné	416

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2010), vlastní úprava

4.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Smyslem PPZ je poskytovat nezaměstnaným v případě ztráty zaměstnání po určitou dobu a v určité míře kompenzaci za ztrátu příjmu. Opatření PPZ tedy znamená vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Výše dávek podpory v nezaměstnanosti by neměla přesahovat výši, která by přestala motivovat a nutit k hledání nového zaměstnání, či dokonce aby působily jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti. S růstem počtu nezaměstnaných se také zvyšuje objem

prostředků vynaložených ze státního rozpočtu na PZ a to zejména na PPZ ve formě výdajů na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.

Podpora v nezaměstnanosti

Nezaměstnanému, který požádá úřad práce o pomoc při hledání zaměstnání nejpozději do tří pracovních dnů po skončení zaměstnání a splňuje podmínky dané Zákonem o zaměstnanosti, vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti a je zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Cílem podpory v nezaměstnanosti je dočasné zmírnění výpadku příjmů.

Podpůrní doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti je u uchazečů do 50 let 5 měsíců, u uchazečů nad 50 let a do 55 let 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců.

První dva měsíce nezaměstnaní pobírají 65 % průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání. Další dva měsíce podpora klesne na 50% dřívějšího výdělku a zbytek podpůrní doby nezaměstnaný pobírá jen 45% dřívějšího výdělku. Avšak podpora v nezaměstnanosti se snižuje těm, kteří odejdou z práce po dohodě, nebo sami dají výpověď a to na 45% po celou podpůrní dobu (Portál veřejné správy České republiky, 2010).

V okrese Nový Jičín v roce 2009 pobíralo podporu v nezaměstnanosti 3559 osob, což je mnohem více než v roce 2010, kde podporu v nezaměstnanosti pobíralo 2777 nezaměstnaných. Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti v roce 2009 činila 5993 Kč. V roce 2010 se průměrná výše podpory snížila na 5509 Kč.

5 Návrhy a doporučení

Nadcházející období může být v okrese Nový Jičín velice složité z důvodu ukončení stávajících Národních individuálních projektů na Společensky účelná pracovní míst, Veřejně prospěšné práce a Rekvalifikace. Současně s prostředky poskytované z Evropského sociálního fondu jsou využívány finanční prostředky národního rozpočtu, avšak jejich výše je oproti minulým letům podstatně nižší.

V roce 2011 se očekává pozitivní vývoj trhu práce a snížení míry nezaměstnanosti. Trh práce se stabilizuje a postupně zlepšuje. Velký podíl má na tom tvorba a rozvoj průmyslových zón v Mošnově a v Kopřivnici, které vytvářejí velký počet pracovních míst. Pozitivně by trh práce v tomto okrese mohla ovlivnit regenerace zóny Martinská čtvrť Frenštát pod Radhoštěm, kde vznikla průmyslová zóna o ploše 2,4 hektarů s inženýrskými sítěmi a rekonstruovanou komunikací, průmyslová zóna Studénka o rozloze 30 hektarů, průmyslová zóna Nový Jičín o rozloze 46 hektarů a průmyslová zóna v Hladkých Životicích o velikosti 30 hektarů. Tyto průmyslové zóny čekají na investory ze zahraničí. Společnosti a firmy, které se v zóně uchytí, by se měly především zabývat strojírenskou výrobou a zpracovatelských průmyslem.

Jak bylo již zmíněno výše, očekává se pozitivní vývoj trhu práce, proto je doporučeno, aby se v okrese Nový Jičín v aktivním přístupu k nástrojům Aktivní politiky zaměstnanosti pokračovalo. Níže jsou uvedena opatření, která by mohla přispět tomuto pozitivnímu vývoji a mohla by podpořit snižování nezaměstnanosti v okrese.

- *Finanční prostředky z ESF* – finanční prostředky plynoucí z Evropské unie jsou velice důležité. Díky nim bylo již realizováno mnoho projektů, které by bez jejich pomoci nemohly být uskutečněny. Proto je třeba tyto prostředky využívat v nejvyšší možné míře a pomoci tak například znevýhodněným skupinám na trhu práce a dalším.
- *Rekvalifikace* – u rekvalifikací se ukázalo, že jsou velice účelné a procento úspěšnosti nalezení zaměstnání po ukončené rekvalifikaci je velmi vysoké. Rekvalifikace udržují a zvyšují kvalifikaci uchazečů o práci, aby byli schopni rychle reagovat na měnící se podmínky na trhu práce a byli schopni kdykoli nastoupit do zaměstnání. Tento nástroj APZ je velmi důležitý, a proto je nutné v rekvalifikacích nadále pokračovat.

- *Spolupráce se zaměstnavateli* - mělo by dojít k prohloubení spolupráce se zaměstnavateli a napomáhání efektivnímu vztahu mezi zaměstnavateli a uchazeči o práci a to především prostřednictvím projektu z ESF SeZam, jehož hlavním cílem je vytvoření a odzkoušení systému spolupráce služeb zaměstnanosti se zaměstnavateli při vytváření nabídky pracovních míst pro zájemce a uchazeče o zaměstnání v měnících se podmínkách trhu práce.
- *Zvyšovat investice do lidského kapitálu* – zaměřit se především na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do lidských zdrojů ze strany podniků, zvyšování odborných znalostí a dovedností zaměstnanců například jazykovými kurzy. Podporovat vzdělávání na středních školách, odborných učilištích, vyšších odborných školách a vysokých školách například formou stipendií a podpořit začleňování absolventů na trh práce po skončení studia například prostřednictvím praxí v jednotlivých firmách, které působí v okrese. Tím zvýšit adaptabilitu zaměstnanců na trhu práce a konkurenceschopnosti podniků.
- *Vytvářet nová pracovní místa* – podporovat tvorbu nových pracovních míst prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a orientovat se na rozvoj nově vznikající výše zmíněné průmyslové zóny. Stále jsou zaměstnavatelé, kteří se z krize nevzpamatovali nebo své aktivity rozvíjí pomaleji, proto by se mělo zaměřit na společnosti a firmy, které tyto problémy nepostihly nebo postihly v menší míře a na nově vznikající a přicházející na trh s novými výrobky. Tyto společnosti se mohou rychleji přizpůsobit podmínkám trhu práce, než firmy postižené krizí a může dojít k rychlejšímu pozitivnímu vývoji.
- *Podpora začleňování osob zdravotně postižených na trhu práce* – jelikož je na trhu práce nedostatek pracovních míst pro zdravotně postižené osoby a z tohoto důvodu jsou v evidenci dlouhodobě zastoupeny, je třeba těmto osobám pomoci, například cíleným proškolením pro práci doma na počítači, poskytnutím odborného poradenství zaměřené na oblast praktického využití získaných dovedností a pomoci nalézt vhodné zaměstnání. Snažit se o zapojení zaměstnavatelů tak, aby došlo k vytvoření nových pracovních míst pro osoby zdravotně postižené, a to především pracovních míst v domácím prostředí.
- *Pomoc nezaměstnaným absolventům škol* – snaha o začlenění absolventů na trh práce prostřednictvím odborných praxí pro absolventy škol v jednotlivých firmách nebo v organizačních složkách státu či příspěvkových organizacích, využití stáží, které pomáhají absolventům získat praxi a nové sociální kontakty, nebo poskytnutí

příspěvku na zapracování zaměstnavateli, který přijme nezaměstnaného uchazeče o zaměstnání – absolventa.

- *Podpora dlouhodobě nezaměstnaných* – vést dlouhodobě nezaměstnané ke zvyšování kvalifikace, prostřednictvím rekvalifikací aby mohli pružně reagovat na podmínky trhu práce a podporovat zapojení těchto uchazečů do veřejně prospěšných prací a příležitostných prací, které sice neřeší problém dlouhodobé nezaměstnanosti, ale umožňuje nezaměstnaným částečně se zapojit do pracovního procesu a neztratit pracovní návyky.

6 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat stav a vývoj trhu práce z pohledu zaměstnanosti a nezaměstnanosti a seznámit se s fungováním politiky zaměstnanosti v okrese Nový Jičín, porovnat údaje v letech 2009 a 2010 a nabídnout návrhy a doporučení. Tohoto cíle se podařilo dosáhnout.

Celosvětová hospodářská krize nemálo ovlivnila vývoj trhu práce v okrese Nový Jičín v letech 2009-2010. Velice nepříznivě se tato situace projevila v požadavcích zaměstnavatelů v oblasti volných pracovních míst. Podniky musely snižovat svou produkci a byly nuceny přistoupit k částečnému propuštění. Proto se nabídka volných pracovních míst v roce 2009 výrazně snížila a zvýšil se počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. V roce následujícím došlo k růstu volných pracovních míst a ke snížení uchazečů na jedno pracovní místo. Díky této nepříznivé situaci došlo k vysokému nárůstu míry nezaměstnanosti a Novojičínsko se zařadilo mezi okresy s nejvyšší nezaměstnaností. Nejvíce postiženou oblastí se stalo Odersko. V roce 2009 došlo k dvojnásobnému nárůstu míry nezaměstnanosti, avšak v dalším roce se podařilo nezaměstnanost snížit. Na trhu práce se stále objevují rizikové skupiny obyvatel, které opakovaně nemohou najít práci. Jedná se především například o dlouhodobě nezaměstnané a občany starší 50 ti let. Z tohoto důvodu na trhu práce hraje důležitou roli politika zaměstnanosti, která se snaží prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pomoci těmto rizikovým skupinám a nalézt pro ně vhodná pracovní místa. Úřad práce v Novém Jičíně se nejvíce věnuje rekvalifikacím, kde dochází k zvyšování kvalifikace občanů a k zvyšování možnosti uplatnění na trhu práce. Dále také provádí aktivní politiku zaměstnanosti prostřednictvím projektů z ESF. Důležitým projektem ESF je projekt „Vzdělávejte se“, který je zaměřen na zaměstnavatele a zaměstnance, kteří byli postiženi hospodářskou krizí. Je zřejmé, že aktivní politika zaměstnanosti je efektivnější než pasivní politika zaměstnanosti, kde je smyslem pobírání sociálních dávek.

Na území okresu Nový Jičín je několik průmyslových zón a mnoho dalších průmyslových zón vzniká, což je výhodný základ pro nové i zahraniční investory, kteří svým investováním přispívají k pozitivnímu vývoji trhu práce a hlavně k vytváření nových pracovních příležitostí. Příliv nových investorů by měl být hnací silou ke zvyšování zaměstnanosti a zvyšováním investic do lidského kapitálu.

Seznam použité literatury

Publikace

BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.

HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. Vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.

HANČLOVÁ, J.; KŘIVÝ, I.; GOTTVÁLD, J.; LIŠKA, M.; ŠIMEK, M.; TVRDÍK, J.; TVRDÝ, L. *Modelování a klasifikace regionálních trhů práce*. 1. vyd. Ostrava: VŠB – TU OSTRAVA, 2002. 147 s. ISBN 80-248-0220-1.

JUREČKA, V.; JÁNOŠÍKOVÁ, I. *Mikroekonomie: učební text pro bakalářské studium*. dotisk 1.vyd. Ostrava: VŠB – TU OSTRAVA. 2008. 327 s. ISBN 978-80-248-0910-6.

ŠIMEK, M. *Trh práce*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola podnikání a.s. v Ostravě, 2005, 75 s. ISBN 80-86764-26-5.

TVRDÝ, L. a kol. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava: VŠB – TU OSTRAVA, 2007. 222 s. ISBN 978-80-248-1665-4.

VÁCLAVÍKOVÁ, L. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-858819-76-2

Internetové zdroje

Administrativní rozdělení okresu Nový Jičín. *Český statistický úřad* [online], [cit. 2011-04-20]. Dostupný z WWW:

<[http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/administrativni_rozdeleni_okresu_novy_jicin_k_1_1_2008/\\$File/Nov%C3%BD%20Ji%C4%8D%C3%ADn.gif](http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/administrativni_rozdeleni_okresu_novy_jicin_k_1_1_2008/$File/Nov%C3%BD%20Ji%C4%8D%C3%ADn.gif)>

Charakteristika okresu Nový Jičín. *Český statistický úřad* [online], [cit. 2011-03-01]. Dostupné z WWW:

<http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_novy_jicin>

Podpora v nezaměstnanosti. *Portál veřejné správy České republiky* [online], [cit. 2011-04-01]. Dostupné z WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/708?POSTUP_ID=82&PRVEK_ID=627>

Společensky účelné pracovní místo. *Business center* [online], [cit. 2011-04-10]. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pojmy/p593-spolecensky-ucelne-pracovni-misto.aspx>>

Veřejně prospěšné práce. *Business center* [online], [cit. 2011-04-10]. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pojmy/p594-verejne-prospesne-prace.aspx>>

Výroční zpráva úřadu práce v Novém Jičíně. *Integrovaný portál MPSV* [online], [cit. 2011-03-05]. Dostupné z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/nj_info/aktivity_up/20vyrociUPvNJ.pdf>

Zpráva o situaci trhu práce k 31.12.2009. *Integrovaný portál MPSV* [online], [cit. 2011-02-25]. Dostupné z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/nj_info/statistiky_nj/analyzy_vyvoje_trhu_prace>

Zpráva o situaci trhu práce k 31.12.2010. *Integrovaný portál MPSV* [online], [cit. 2011-02-25]. Dostupné z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/nj_info/statistiky_nj/analyzy_vyvoje_trhu_prace>

Seznam obrázků a tabulek

Obrázky

Obr. 2.1 Křivka nabídky práce

Obr. 2.2 Křivka poptávky po práci

Obr. 2.3 Rovnováha na trhu práce

Obr. 2.4 Čtyři segmenty trhu práce

Obr. 3.1 Počet volných pracovních míst a uchazeči připadající na jedno volné pracovní místo, rok 2009 a 2010

Obr. 3.2 Srovnání vývoje míry nezaměstnanosti v letech 2008 -2010

Obr. 3.3 Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2009 – 2010 v jednotlivých oblastech

Obr. 3.4 Vývoj podílu dlouhodobě nezaměstnaných v evidenci ÚP

Tabulky

Tab. 3.1 Rozdělení volných míst podle požadovaného vzdělání, rok 2009 a 2010

Tab. 3.2 Cizinci na trhu práce v okrese Nový Jičín

Tab. 3.3 Věková struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání v letech 2009-2010

Tab. 3.4 Vzdělanostní struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání v letech 2009-2010

Tab. 3.5 Délka evidence uchazečů o zaměstnání

Tab. 3.6 Kvalifikační struktura nezaměstnaných absolventů a mladistvých

Tab. 3.7 Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých kategoriích, oblast Novojičísko

Tab. 3.8 Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých kategoriích, oblast Kopřivnicko

Tab. 3.9 Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých kategoriích, oblast Bílovecko

Tab. 3.10 Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých kategoriích, oblast Frenštátsko

Tab. 3.11 Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých kategoriích, oblast Odersko

Tab. 4.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti v tis. Kč

Tab. 4.2 Nová pracovní místa vytvořená v rámci APZ s finančním příspěvkem ÚP

Tab. 4.3 Poradenská činnost rok 2009 a 2010

Tab. 4.4 Struktura vytvořených míst dle odvětví, rok 2010

Tab. 4.5 Počty uchazečů o zaměstnání zařazených do rekvalifikací podle skupin

Tab. 4.6 Náklady rekvalifikace

Tab. 4.7 Nejčastěji poskytované kurzy projektu „Vzdělávejte se!“, rok 2010

Seznam zkratk

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
a. s.	akciová společnost
ECDL	European Computer Driving Licence
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EU/EHP	Evropská unie/Evropský hospodářský prostor
ha	hektar
CHPD	chráněné pracovní dílny
CHPM	chráněná pracovní místa
Kč	koruna česká (peněžní jednotka)
Km ²	kilometr čtvereční
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NIP	Národní individuální projekt
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
PZ	politika zaměstnanosti
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
tj.	to je
tzn.	to znamená
VPP	veřejně prospěšné práce

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že v VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TU, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

.....

Petra Semerádová

Adresa trvalého pobytu: Lichnov 182,
LICHNOV, 742 75

